

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam suatu perusahaan beroperasi dengan cara mengkombinasikan antara sumber daya-sumber daya yang ada, untuk menghasilkan produk dan jasa yang dapat dipasarkan dan dapat mencapai tujuan sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan. Sumber daya tersebut bisa berupa modal manusia, mesin. Apabila semua sumber daya tersebut dapat dikelola dengan baik maka akan dapat mempermudah perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas perusahaan sekaligus merancang dan memproduksi barang dan jasa, mengawasi kualitasnya, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya manusia yang ada, menentukan tujuan perusahaan.

Untuk mendorong semangat kerja karyawan diperlukan adanya hubungan kerja yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan. Karyawan memberikan kinerja yang baik untuk kemajuan perusahaan, sedangkan perusahaan memberikan fasilitas kerja dan tunjangan yang sesuai atas kinerja yang dilakukan karyawan terhadap perusahaan.

Pemberian fasilitas kerja dan tunjangan sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya fasilitas kerja dan tunjangan berdasarkan dari hasil kinerjanya karyawan itu sendiri, maka apabila sistem pemberian fasilitas kerja dan tunjangan yang diberikan perusahaan cukup adil, akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing - masing tugas yang diberikan perusahaan.

Tujuan fasilitas kerja dan tunjangan diberikan perusahaan antara lain untuk menghargai kerja keras karyawan, menjamin keadilan diantara karyawan, mempertahankan pegawai, memperoleh karyawan yang lebih bermutu dan sistem seperti itu haruslah dapat memotivasi para karyawan.

Disamping faktor fasilitas kerja dan tunjangan, faktor kepemimpinan juga akan mempengaruhi kinerja karyawan. Pemimpin dapat mempengaruhi moral, kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu perusahaan. Kemampuan dan ketrampilan kepemimpinan dalam pengarahan adalah faktor penting efektivitas manajer. Bila perusahaan dapat mengidentifikasi kualifikasi yang berhubungan dengan kepemimpinan, maka akan terwujud pemimpin - pemimpin yang efektif akan meningkat, bila perusahaan dapat mengidentifikasi perilaku pimpinan teknik – teknik kepemimpinan efektif perusahaan, maka perilaku dari pimpinan dapat dipelajari.

Menurut Rivai (2011), gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang di gunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang di sukai dan diterapkan oleh seorang pimpinan. Kepemimpinan yang baik akan mendorong terciptanya kinerja perusahaan yang baik pula.

Menurut Robbins dan Judge (2015), setiap perusahaan memiliki unsur – unsur atau karakteristik, yaitu : pertama, inovasi dan pengambilan resiko. Kedua, perhatian kerincian, dimana karyawan diharapkan memperhatikan setiap proses kegiatan, dan analisis secara rinci. Ketiga, orientasi hasil, sejauh mana orientasi manajemen terhadap hasil tersebut. Keempat, orientasi orang sejauh mana keputusan manajemen dalam memperhitungkan pengaruh hasil terhadap orang – orang dalam perusahaan. Kelima, orientasi tim, kegiatan kerja dalam suatu perusahaan di kordinir dalam tim – tim, bukan kegiatan kerja individual. Keenam, keagresifan, dengan kata lain mereka dapat bersaing antar anggota perusahaan,

bukannya santai – santai. Ketujuh, kemampuan, yaitu : dimana perusahaan dituntut untuk melakukan penekanan agar dapat mempertahankan status quo sebagai kontras dari pertumbuhan.

Untuk menciptakan komitmen yang baik, maka dibutuhkan yang namanya kepemimpinan. Menurut Wirawan (2013) gaya kepemimpinan adalah sikap seorang pemimpin yang dapat berubah – ubah tergantung pada kuantitas dan mutu para pengikutnyadalam situasi dan budaya sistem sosialnya. Seorang pemimpin juga dapat mempergunakan gaya yang berbeda dalam mempengaruhi para pengikutnya. Kemudian dalam suatu perusahaan dibutuhkan pemimpin yang di senangi oleh karyawan perusahaan, agar setiap karyawan merasa memiliki dan selalu dianggap didalam suatu perusahaan.

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan, setiap perusahaan pasti akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan demi bisa mencapai tujuan perusahaan secara maksimal. Maharjan (2012) menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai karena termotivasi dengan pekerjaan dan puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Banyak cara dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan, seperti melalui pendidikan, pelatihan, pemberian gaji, tunjangan dan fasilitas kerja karyawan dalam perusahaan harus di perhatikan. Dengan cara – cara seperti itu diharapkan karyawan lebih memaksimalkan diri dalam menjalankan tanggung jawab atas kewajiban yang diemban.

Untuk mencapai keselarasan tujuan, pimpinan perusahaan bisa memberukan perhatian kepada karyawan melalui pembeian gaji, karena gaji adalah bentuk imbal balik antara perusahaan dengan sumber daya manusia. Gaji dapat meningkatkan kinerja dan prestasi kerja, dan juga dapat memotivasi karyawan agar bekerja lebih giat.

Disamping pemberian gaji, untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus memberikan tunjangan bagi karyawan yang berhak mempunyai pengaruh

besar dalam perusahaan. Menurut Maruli (2011) Tunjangan adalah segala pembayaran tambahan oleh pengusaha kepada karyawan berupa tunai dan diberikan secara rutin atau periode. Semua jenis penghargaan yang uang atau bukan uang yang diberikan kepada pegawai secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan.

Yang tak kalah penting perusahaan juga harus meningkatkan kesejahteraan karyawan melalui program pemberian fasilitas kerja yang memadai dan berstandart dalam perusahaan. Menurut Moenir (2011) menyatakan bahwa fasilitas adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan pelayanan yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam melaksanakan pekerjaan, da juga sosial dalam rangka kepentingan orang – orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu atau segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh orang pengguna.

Memberikan tempat kerja yang menyenangkan berarti pula menimbulkan perasaan betah bekerja pada karyawan sehingga dengan cara demikian dapat dikurangi dan dihindarkan dari pemborosan waktu dan biaya. Merosotnya kesehatan atas banyaknya kecelakaan kerja. Dengan demikian bila suatu perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dalam artian ada hubungan yang baik antara serta menjaga kesehatan, keamanan diruang kerja maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pada umumnya para karyawan menghenaki tempat kerja yang menyenangkan, aman dan cukup terang, udara yang selalu segar dan jam kerja yang tidak terlalu lama. Memberikan tempat kerja yang menyenangkan berarti pula menimbulkan perana betah bekerja pada karyawan sehinggs dengan cara demikian dapat dikurangi dan dihindarkan dari pemborosan waktu dan biaya. Merosotnya kesehatan atas banyaknya kecelakaan kerja. Perusahaan mengalami beberapa masalah baik masalah internal maupun eksternal perusahaan.

Bagi perusahaan, penelitian kinerja sangat penting karena berguna untuk menilai kualitas & dan kuantitas produktivitas kerja karyawan serta motivasi karyawan dan efisiensi perubahan untuk melakukan pengawasan serta perbaikan kinerja dan produktivitas karyawan. Tak lupa gaya kepemimpinan yang juga sangat penting karena berpengaruh terhadap kinerja dan produktivitas karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Fasilitas kerja Dan Tunjangan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kharisma Jaya Mandiri Raya”**

1.2 Rumusan Masalah

Menurut Tahir (2012), rumusan masalah adalah rumusan persoalan yang perlu dipecahkan atau pernyataan yang perlu dijawab dengan penelitian. Perumusan masalah merupakan pernyataan yang lengkap dari rinci mengenai ruang lingkup masalah yang akan diteliti berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah.

Berdasarkan identifikasi dan batasan masalah di atas maka dapat diambil rumusan masalah adalah sebagai berikut;

1. Adakah pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Kharisma Jaya Mandiri Raya?
2. Adakah pengaruh Fasilitas Kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Kharisma Jaya Mandiri Raya?
3. Adakah pengaruh Tunjangan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Kharisma Jaya Mandiri Raya?
4. Adakah pengaruh Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kerja dan Tunjangan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Kharisma Jaya Mandiri Raya?

1.3 Tujuan Penelitian

Menurut Tahir (2012) Rumusan tujuan penelitian harus selalu konsisten dengan rumusan masalah. Berapa banyak masalah dirumuskan, sebanyak itu pula tujuan yang akan dicapai.

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitiannya adalah untuk:

1. Menganalisa Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Kharisma Jaya Mandiri Raya.
2. Menganalisa Fasilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Kharisma Jaya Mandiri Raya.
3. Menganalisa Tunjangan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Kharisma Jaya Mandiri Raya.
4. Menganalisa Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kerja dan Tunjangan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kharisma Jaya Mandiri.

1.4 Manfaat Penelitian

Menurut Tahir (2011) Manfaat penelitian menunjukkan pada pentingnya penelitian dilakukan, Baik untuk pengembangan ilmu dan referensi penelitian lebih lanjut dengan kata lain manfaat penelitian berisi uraian yang menunjukkan bahwa masalah yang dipilih memang layak diteliti.

Ada tiga aspek manfaat dalam penelitian ini, yaitu :

1. Aspek Akademis
Untuk melengkapi salah satu syarat memperoleh gelar kesarjanaan dan untuk menambah kepustakaan dan berguna sebagai salah satu referensi bagi mahasiswa lain.
2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan
 - a. Menambah pengetahuan, wawasan dan pengalaman serta bahan dalam penerapan ilmu metode penelitian, khususnya mengenai

pentingnya pengaruh gaya kepemimpinan, Fasilitas Kerja dan Tunjangan pada produktivitas kerja karyawan.

- b. Dapat dijadikan sebagai bahan pembandingan penelitian – penelitian di masa mendatang.

3. Aspek Praktis

- a. Bagi perusahaan : sebagai bahan masukan agar manajemen lebih baik lagi dalam mengelola perusahaan khususnya untuk memperbaiki gaya kepemimpinan dan alam pemberian fasilitas kerja dan guna menambah kesejahteraan karyawan yang akan meningkatkan produktivitas kerja para karyawan itu sendiri.
- b. Bagi pemerintah : penelitian ini bermanfaat sebagai bahan pertimbangan untuk membuat peraturan perundang – undangan mengenai peningkatan kesejahteraan karyawan melalui pemberian tunjangan dan fasilitas kerja.