

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi, banyak tantangan yang harus dihadapi oleh perusahaan dalam rangka memenangkan persaingan baik perusahaan kecil, menengah maupun besar di wilayah Indonesia, untuk dapat bertahan dan memenangkan persaingan dituntut memiliki keunggulan bersaing. Salah satu faktor yang dapat dijadikan pegangan perusahaan dalam menciptakan keunggulan bersaing adalah dengan keunggulan produk dan sumber daya manusia yang berkualitas yang akan memberikan kontribusi bagi penciptaan keunggulan bersaing pada era globalisasi.

Untuk mempersiapkan sumber daya manusia tidak hanya dilihat dari segi kualitasnya saja, sebab tersedianya sumber daya manusia yang cukup banyak belum tentu merupakan jaminan bahwa hasil yang dicapai akan efisien dan efektif. Sebagai langkah awal untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas adalah dimulai dengan menarik dan memilih tenaga kerja yang sesuai dengan standart personalia perusahaan. Standart ini merupakan persyaratan minimal yang harus dipenuhi agar seorang karyawan bisa mengerjakan pekerjaan-pekerjaannya dengan baik. Disamping itu langkah selanjutnya untuk terus meningkatkan sumber daya manusia yang terampil dan bekemampuan tinggi adalah dengan memberikan pendidikan terhadap setiap pelaku organisasi secara berkesinambungan dengan metode yang sistematis.

Salah satu pengelolaan usaha yang paling penting yaitu pengelolaan terhadap sumber daya manusia (SDM). Hal ini disebabkan karena sumber daya manusia merupakan tulang punggung dalam menjalankan roda kegiatan

operasional suatu perusahaan. Untuk itu penyedia sumber daya manusia sebagai motor penggerak perusahaan haruslah disiapkan secara maksimal.

Keberhasilan perusahaan mempertahankan keberadaannya di dunia bisnis, tidak lepas dari terciptanya tujuan perusahaan sesuai dengan apa yang telah direncanakan. Proses pencapaian tujuan ini tentunya tidak hanya ditentukan oleh besarnya dana operasi yang tersedia, canggihnya teknologi, sarana atau prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh perusahaan mengingat iklim kompetisi yang dihadapi akan semakin ketat. Hal ini memaksa setiap perusahaan harus bekerja dengan lebih efektif, efisien dan inovatif agar dapat unggul dalam bersaing. Keunggulan dalam bersaing hanya dapat dicapai apabila perusahaan didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas, beberapa unsur karyawan yang berkualitas di pengaruhi oleh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja

Menurut Fahmi (2016;107) kepemimpinan ibarat sekeping mata uang logam yang tidak bisa dipisahkan, dalam artian bisa dikaji secara terpisah namun harus dilihat sebagai satu kesatuan. Para pemimpin setidaknya harus memiliki jiwa seorang pemimpin yang gigih dan mampu membantu lahirnya penegasan dalam mengambil setiap keputusan yang menyangkut perusahaan.

Sebagaimana dikemukakan oleh Widiana (2016;69) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu hal berkaitan dengan kekuatan yang mendorong, mengarahkan, dan menggerakkan individu untuk bersikap dan berperilaku guna mencapai tujuan, baik individu maupun organisasi

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja yang baik pada diri karyawan akan menciptakan suatu siklus kerja yang baik, yang pada akhirnya akan menunjang pada pencapaian tujuan perusahaan. Menurut

Ravai & Sagala (2013;824) Disiplin kerja adalah “Suatu hal yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan”. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang pencapaian dan memperlambat tujuan perusahaan.

Karyawan adalah aset utama perusahaan yang menjadi pelaku aktif dari setiap kegiatan organisasi. Karyawan adalah aset utama perusahaan yang menjadi pelaku aktif dari setiap kegiatan organisasi. Karyawan memiliki perasaan, pikiran, keinginan, status, latar belakang, pendidikan, usia dan jenis kelamin berbeda-beda yang dibawa kedalam perusahaan. Karyawan bukanlah mesin dan uang yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai serta diatur sepenuhnya dalam mencapai tujuan perusahaan, melainkan aset berharga perusahaan yang harus dipelihara dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan dan karyawan harus mampu bekerja sama untuk mewujudkan kedisiplinan dalam melakukan setiap pekerjaan. Dengan menaati standart operasional prosedur berarti karyawan tersebut dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

Perilaku karyawan yang tidak disiplin dapat diekspresikan dalam beberapa hal yaitu: keabsenan, kelambanan, meninggalkan tempat kerja sebelum waktunya, mengulangi prestasi buruk, mencuri, tidur ketika kerja, berkelahi, mengancam pimpinan, melanggar aturan dan kebijaksanaan keselamatan kerja, pembangkangan perintah, melakukan pelanggaran secara tidak wajar, memperlambat pekerjaan, menolak kerja lembur, menolak kerja sama dengan rekan, memiliki dan menggunakan obat-obatan ketika bekerja, merusak peralatan, menggunakan bahasa atau kata-kata kotor dan pemogokan secara ilegal.

Karyawan yang berkualitas dapat membuat perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Selain karyawan yang berkualitas perusahaan juga membutuhkan karyawan yang memiliki produktivitas yang tinggi. Karena dengan produktivitas yang tinggi karyawan mampu mengefisienkan waktu dan biaya perusahaan. Produktivitas karyawan merupakan aspek yang penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan, sebab dengan produktivitas karyawan yang tinggi maka karyawan dapat membantu kinerja perusahaan dalam hal pembiayaan dan waktu pengerjaan.

Motivasi pada suatu organisasi bertujuan untuk mendorong semangat kerja para pegawai agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilan demi terwujudnya tujuan suatu organisasi. Pimpinan yang mengarahkan pegawainya dengan memberikan motivasi akan menciptakan kondisi dimana pegawai merasa mendapat inspirasi untuk bekerja keras. Pegawai yang mempunyai motivasi tinggi merupakan salah satu syarat jika hasil-hasil kerja yang tinggi ingin dicapai secara konsisten.

Pimpinan akan melakukan pendekatan kepemimpinan yang mencerminkan suatu kesadaran bahwa produktivitas melalui pegawai merupakan bagian utama dan tidak dapat digantikan untuk mencapai tujuan organisasi. Pemberian motivasi kepada para pegawai akan saling berbeda sesuai dengan tingkat pendidikan dan jabatannya. Memotivasi bawahan dilakukan dengan memberikan tanggung jawab dan kesempatan yang luas bagi pegawai untuk mengambil keputusan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi menjadi sangat penting karena dengan motivasi diharapkan setiap pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang maksimal. Motivasi akan memberikan inspirasi, dorongan, dan semangat kerja bagi pegawai sehingga terjalin hubungan kerja yang baik antara pegawai dan pimpinan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal.

Motivasi kerja pegawai juga berkenaan dengan tuntutan masyarakat sebagai pengguna jasa layanan yang selalu menginginkan untuk memperoleh pelayanan prima. Disinilah pentingnya pegawai yang profesional mampu memberikan pelayanan prima baik secara kualitas maupun kuantitas. Masalahnya adalah pegawai kita sendiri yang menjadi hambatan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Hambatan yang kemudian melahirkan citra birokrasi yang rendah tersebut antara lain terdapat pada rendahnya produktivitas kerja, buruknya pelayanan publik yang diberikan, rendahnya responsivitas dan responsibilitas, serta akuntabilitas birokrasi yang rendah.

Produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat dan tepat. Untuk mengetahui seberapa besar kemampuan atau produktivitas karyawan dilakukan pengukuran melalui mutu kerja karyawan, sikap kerja karyawan, ketangguhan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Produktivitas kerja merupakan pemanfaatan atau penggunaan sumber daya pegawai secara efektif dan efisien, ketepatan atau keserasian penggunaan metode atau cara kerja dibandingkan dengan alat atau waktu yang tersedia dalam rangka mencapai tujuan. Seorang yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi akan memperlihatkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sedangkan yang tidak puas akan memperlihatkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya itu sendiri.

Produktivitas yang tinggi merupakan cerminan pegawai yang merasa puas akan pekerjaannya dan akan memenuhi semua kewajibannya sebagai pegawai atau mempunyai disiplin yang baik. Salah satu faktor pendukung

terciptanya produktivitas kerja pegawai yang tinggi adalah pemberian motivasi kepada pegawai

Berdasarkan uraian diatas, dengan ini peneliti melakukan penelitian dengan judul : **Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja dengan motivasi sebagai variabel intervening terhadap produktifitas kerja PT. Langgeng makmur, tbk**

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka yang menjadi rumusan masalah adalah:

1. Apakah Variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada PT. Langgeng Makmur, tbk ?
2. Apakah Variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja pada PT. Langgeng Makmur, tbk ?
3. Apakah Variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada PT. Langgeng Makmur, tbk ?
4. Apakah variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja pada PT. Langgeng Makmur, tbk ?
5. Apakah variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja pada PT. Langgeng Makmur, tbk ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja pada PT. Langgeng Makmur, tbk.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja pada PT. Langgeng Makmur, tbk.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Langgeng Makmur, tbk.

4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Langgeng Makmur, tbk.
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Langgeng Makmur, tbk.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Aspek Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menambah tingkat pengetahuan mahasiswa manajemen khususnya bidang sumber daya manusia (SDM) khususnya dalam pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja terhadap motivasi kerja dampaknya terhadap produktifitas karyawan. Bagi para pembaca atau peneliti yang berminat untuk mengaplikasikan dimasa yang akan datang

2. Aspek Pengembangan ilmu pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menambah tingkat pengetahuan mahasiswa manajemen khususnya bidang sumber daya manusia (SDM) dalam pemecahan masalah khususnya bidang kepemimpinan, disiplin kerja terhadap motivasi kerja yang berdampak pada produktifitas kerja. Penelitian ini juga diharapkan dapat berkontribusi dalam memperkaya ilmu pengetahuan para pembaca dan peneliti selanjutnya

3. Aspek Praktis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan ssebagai bahan dasar pengelolaan sumber daya manusia pada PT. Langgeng makmur,tbk sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja dan produktifitas kerja karyawan PT. Langgeng Makmur,tbk sehingga dapat memberi dampak positif terhadap kemajuan perusahaan.