

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) yakni komponen yang paling mendasar untuk terwujudnya produktifitas perusahaan atau organisasi. Tujuan terbentuknya sumber daya ini sangat erat dengan visi dan misi suatu lembaga atau perusahaan, dikarenakan SDM yakni lokomotif yang mampu menghantarkan sebuah lembaga ataupun perusahaan pada suatu tujuan tertentu. SDM yang berkualitas serta berpotensi sangat berpengaruh pada dunia kerja, sebab tiap individu mempunyai etos kerja dalam tingkat kepribadian, perilaku, dan karakternya masing-masing, sehingga para perusahaan menuntut para karyawannya untuk terampil, kerja keras dan profesional dalam ruang lingkup kerjanya.

Dalam mewujudkan perusahaan yang optimal, setiap lembaga perusahaan memiliki beberapa sistem manajemen untuk mengatur kinerja sumber daya manusianya. Seperti proses seleksi, penarikan, pengembangan serta pelatihan, penempatan yang mencakup demosi, promosi, serta evaluasi kerja, hubungan industrial, sampai pemutusan dan pemberian kompensasi terhadap karyawan. Hal ini ditujukan untuk meningkatkan kontribusi produktif serta loyalitas SDM pada pewujudan tujuan perusahaan dengan efisien serta efektif.

Menurut Sofyandi (2009:6) Manajemen SDM yakni aktifitas fungsional yang diterapkan untuk menggerakkan SDM melalui berbagai elemen secara selektif seperti *Planning, Organizing, leading, and controlling* agar mampu

mencapai tujuan dari produktifitas perusahaan atau organisasi. Jadi, bisa dikatakan bahwa faktor fungsional dari manajemen SDM ini memiliki kaitannya dengan hasil produktifitas suatu perusahaan.

Jika, suatu perusahaan mampu memajemen kinerja SDM dengan baik maka produktifitas dari perusahaan tersebut akan meningkat pesat dan mampu bersaing di industry global. Produktifitas merupakan faktor yang dapat mempengaruhi keberlangsungan berdirinya perusahaan. Produktifitas juga menyangkut proses hasil ahir dan menjadi tolak ukur dari suatu produksi. Bentuk manajemen SDM yang efisien dan efektif dapat digunakan untuk mengukur berhasilnya suatu produktifitas. Untuk mengukur efisien dan efektifitas tersebut diperlukan rasio *Output* dan *Input* (identifikasi dari hasil kerja). Seperti yang telah dinyatakan oleh Fremont E. Kas dan James E. Rozenwig (2007:926), bahwa produktifitas merupakan pengukuran seberapa efisiensi proses berlangsungnya perubahan organisasi yang mencakup *input* (masukan) menjadi *output* (keluaran).

Erivanto (2008:32), juga menjelaskan bahwa Produktifitas yakni sebuah rasio diantara *output* serta *input*, ataupun rasio diantara hasil produk pada total hasil pengeluaran sumber daya yang dipergunakan secara optimal. Maka, perusahaan yang memiliki manajemen SDM berbasis kompetensi akan berhasil meningkatkan efisiensi kinerja karyawannya dan mampu bersaing di pasar Industri. Dikarenakan, jika para karyawan bekerja dalam perusahaan dengan kompetensi tepat, selaku tuntutan dan tunjangan supaya mereka bisa bekerja dengan semaksimal mungkin, baik dari segi pengetahuan, skill, loyalitas, keterampilan maupun karakter produktifitas. Sehingga, perusahaan mampu mencapai target yang ditentukan.

Secara umum, setiap perusahaan memiliki sistem yang teratur dan terencana dalam manajemen SDM. Hal ini tidak lepas dari factor kepemimpinan suatu perusahaan, Durbin (2005:3) menyatakan bahwa factor yang mendukung berhasilnya suatu produktifitas karyawan yakni kepemimpinan perusahaan. Kepemimpinan sendiri merupakan bentuk sikap seseorang dalam mengkoordinir, menuntun serta membimbing kinerja karyawan. Jadi, istilah kepemimpinan merujuk pada gaya seseorang pemimpin dalam menindak lanjuti kinerja karyawan sesuai norma dalam perilakunya.

Pada dasarnya kepemimpinan merupakan proses seseorang dalam mempengaruhi pikiran atau tindakan karyawan dalam mencapai tujuan. Pimpinan akan dituntut supaya bisa mengarahkan bawahan dengan jelas mengenai misi serta visi suatu perusahaan. Seperti yang telah dinyatakan oleh Ivancevich et al. (2006:194) bahwa kepemimpinan merupakan bentuk proses mempengaruhi kinerja karyawan atau SDM untuk mendukung pencapaian tujuan bersama secara relevan.

Ada berbagai macam tantangan yang cukup berat pada diri pemimpin saat menghadapi situasi lapangan. Beberapa diantara pemimpin menggunakan kekuasaanya secara mutlak untuk menekan tanpa memperdulikan kondisi dari karyawannya. Kondisi ini tentu menyebabkan dampak pada timbulnya relasi yang buruk pada suatu perusahaan dan menghambat pertumbuhan produktifitas. Keberhasilannya pemimpin bergantung dari kapasitasnya dalam memberikan pengaruh pada karyawannya. Ataupun bisa dikatakan, untuk bisa mempengaruhi bawahan seorang pemimpin mampu memiliki komunikasi yang baik pada karyawan, guna mendorong kinerja karyawan secara penuh gairah, pengertian, senang hati, serta kesadaran untuk mengikuti kehendaknya.

Salah satu fungsi dari pemimpin yakni sebagai media komunikator atau penghubung antar organisasi yang lebih difokuskan terhadap kapasitasnya dalam mengomunikasikan bentuk sasaran proyek, tindakan, serta strategi karyawan (Amirulah 2015:168). Dengan demikian komunikasi merupakan dasar dari penyelarasan pikiran antar manusia. Komunikasi juga merupakan bagian yang berpengaruh dalam proses berjalannya struktur organisasi perusahaan. Komunikasi juga dapat dimaknai sebagai penyampaian informasi berupa pikiran, gagasan, fakta dan perasaan yang menyangkut kesuksesan suatu tujuan.

Proses komunikasi ini dilakukan melalui beberapa tahapan untuk dapat memberikan hasil yang maksimal beberapa diantaranya melakukan evaluasi hasil kerja, rapat harian dan pelatihan. Sehingga pesan yang disampaikan akan sampai dengan cara yang hangat. Jika komunikasi tidak mampu dicerna dengan baik, maka komunikasi akan hilang. Dan bilamana komunikasi tersebut dilakukan dengan cara yang efektif dan mudah difahami, hubungan kinerja karyawan dengan atasan akan berjalan dengan baik. Bahkan bisa memberikan peningkatan pada kerja sama, hubungan pengertian satu sama lain, kepuasan, serta loyalitas karyawan. Sehingga perusahaan yang ideal mewajibkan untuk menciptakan hubungan komunikasi yang terbuka antar SDM agar mampu mewujudkan SDM yang berintegritas dan loyal terhadap perusahaan (Hariandja, 2002:246).

Istilah loyalitas seringkali terdengar dari beberapa pakar yang mendefinisikannya, secara harfiah loyal berarti setia sedangkan loyalitas yakni kesetiaan, kepercayaan, serta pengabdian yang ditujukan pada seorang individu atau perusahaan, atas dasar tanggung jawab serta cinta supaya dapat memberikan kemampuan ataupun perilaku terbaiknya. Kesetiaan tersebut timbul

tanpa ada rasa takut dan paksaan, tapi kesadaran akan diri sendiri terhadap dorongan yang mempengaruhinya. Konsep loyalitas memiliki kaitannya dengan dampak produktifitas perusahaan, karena loyalitas mampu menjadikan karyawan mampu bekerja dengan rasa ikhlas, senang dan tanpa ada rasa paksaan sehingga dapat menjalankan perannya sesuai apa yang ditujukan kepadanya.

Sudimin (2003:5) mengemukakan, loyalitas kerja merupakan bentuk kesediaan dari karyawan yang diperlihatkan melalui segala keterampilan, pikiran, kemampuan, serta waktunya guna meraih sasaran organisasi, mampu menjaga rahasia organisasi, dan tidak menunjukkan perilaku yang mampu memberikan dampak buruk untuk organisasi selama ia masih berada dalam organisasi. Diluar menjaga rahasia, seluruh hal tersebut hanya bisa dilaksanakan pada saat karyawan berada dalam organisasi.

Loyalitas karyawan sangat dibutuhkan disetiap organisasi atau perusahaan, termasuk PT. Telkom Grup yang bergerak pada ranah telekomunikasi. Jasa telekomunikasi sendiri termasuk hal yang mampu menggerakkan perekonomian, dimana memegang peran besar untuk memajukan pertumbuhan ekonomi dari bangsa. PT. Telkom Akses yakni sebuah anak perusahaan dari PT. Telkom group dimana merupakan perusahaan jasa telekomunikasi yang perkembangannya cukup pesat. PT. Telkom Akses Witel Surabaya Selatan yang tengah berupaya menumbuhkan kinerja dari pegawai mereka untuk mampu secara optimal mencapai tujuan dari perusahaan.

Gaya kepemimpinan, gaya komunikasi serta loyalitas termasuk hal yang mampu mendorong kinerja dari setiap pegawai. Pemimpin harus mengaplikasikan gaya kepemimpinan, gaya komunikasi dan loyalitas untuk mengelola bawahannya, di sisi lain pemimpin harus menerapkan produktivitas

yang tinggi ke karyawan, di mana dalam era globalisasi saat ini tentu kebutuhan dari pegawai akan terus meningkat. Kinerja dari pegawai pun bergantung pada seberapa jauh disiplin yang dilaksanakan pegawai PT. Telkom Akses Witel Surabaya Selatan dalam melaksanakan pekerjaan.

Berpatokan pada penjabaran diatas serta mengetahui seberapa penting gaya kepemimpinan, gaya komunikasi dan loyalitas kerja untuk menetapkan keberhasilan produktivitas tinggi, peneliti berminat melaksanakan penelitian yang berjudul:

“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Gaya Komunikasi Atasan dan Loyalitas Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Divisi Porvisioning BGES PT. Telkom Akses Witel Surabaya Selatan”.

1.2 Rumusan Masalah

Berpatokan pada latar belakang diatas serta guna mempermudah hasil penelitian, ditetapkan sejumlah rumusan masalah yang berupa:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh produktivitas karyawan PT. Telkom Akses Divisi Provisioning Bges Witel Surabaya Selatan?
2. Apakah gaya komunikasi atasan berpengaruh produktivitas karyawan PT. Telkom Akses Divisi Provisioning Bges Witel Surabaya Selatan?
3. Apakah loyalitas berpengaruh produktivitas karyawan PT. Telkom Akses Divisi Provisioning Bges Witel Surabaya Selatan?
4. Apakah hubungan gaya kepemimpinan, gaya komunikasi atasan, loyalitas berpengaruh produktivitas PT. Telkom Akses Divisi Provisioning Bges Witel Surabaya Selatan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berpatokan pada rumusan masalah, bisa ditetapkan sejumlah tujuan dari penyelenggaraan penelitian ini yang diantaranya:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan PT. Telkom Akses Divisi Provisioning Bges Witel Surabaya Selatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya komunikasi atasan terhadap produktivitas karyawan PT. Telkom Akses Divisi Provisioning Bges Witel Surabaya Selatan.
3. Untuk mengetahui pengaruh loyalitas terhadap produktivitas karyawan PT. Telkom Akses Divisi Provisioning Bges Witel Surabaya Selatan.
4. Untuk mengetahui pengaruh hubungan gaya kepemimpinan, gaya komunikasi atasan, loyalitas terhadap produktivitas PT. Telkom Akses Divisi Provisioning Bges Witel Surabaya Selatan secara simultan?

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun beragam manfaat yang peneliti ingin capai dari penyelenggaraan penelitian ini meliputi:

1. Manfaat Pengembangan Ilmu pengetahuan

Penelitian ini diharapkan bisa memberi pengetahuan untuk para mahasiswa secara umum, dan penulis serta bagi mahasiswa STIE Mahardika secara husus dalam menambah wawasan terhadap tema penelitian yang berhubungan pada beragam faktor yang memberikan pengaruh pada produktivitas karyawan, agar dapat dijadikan bahan diskusi, literatur atau dijadikan refrensi dan bahan pertimbangan dalam menyusun penelitian-penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan bisa berperan sebagai bahan masukan serta pertimbangan bagi perusahaan ketika akan mengambil keputusan yang berhubungan pada gaya kepemimpinan, gaya komunikasi, dan loyalitas yang sesuai dengan kondisi perusahaan, sehingga bisa memberikan peningkatan pada produktivitas dari karyawan.

3. Aspek Akademis

Penelitian ini diharapkan mampu memotifasi seseorang dalam mengkaji gaya kepemimpinan, gaya komunikasi, loyalitas terhadap produktivitas karyawan, juga mampu memberi manfaat untuk peneliti lainnya dalam menumbuhkan pengetahuan terkait penelitian ini. Selanjutnya, penelitian ini ditujukan sebagai bahan syarat kelulusan akademis mahasiswa guna mendapatkan gelar S1 Ilmu Manajemen pada STIE Mahardhika.