

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, manusia merupakan unsur terpenting dari seluruh unsur organisasi. Organisasi merupakan sekelompok orang yang melakukan kerjasama untuk mencapai tujuan bersama, dimana tumbuh dan berkembangnya suatu organisasi sesuai dengan tuntutan zaman (Deddy Mulyadi, 2015:06). Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan di tentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan. Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas management berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga produktivitas karyawan meningkat. Menurut Edy Sutrisno (2014:100) "Produktivitas itu sendiri merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan merupakan tolak ukur produktivitas tenaga kerja". Pengertian produktivitas tersebut di atas menguraikan peningkatan

produksi maupun peningkatan produktivitas yang pada dasarnya menjadi peran utama adalah sumber daya manusia dalam proses peningkatan produktivitas.

Pentingnya peningkatan produktivitas disebabkan karena adanya kenyataan bahwa tingkat produktivitas yang tinggi akan dapat memperkuat perekonomian Negara. Organisasi sebagai alat atau sarana untuk memenuhi kebutuhan pegawai. Meskipun demikian, organisasi didirikan tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan perseorangan, tetapi juga berhubungan dengan kelangsungan hidup organisasi tersebut melalui produktivitas. Pencapaian produktivitas digabungkan dengan pemenuhan kebutuhan pegawai hendaknya menjadi perhatian setiap organisasi.

Peningkatan produktivitas kerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius. Namun, yang tidak kalah pentingnya adalah bagaimana mendapatkan Sumber Daya Manusia yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang dibutuhkan di dunia usaha tersebut, disamping bagaimana mempertahankan Sumber Daya Manusia yang dapat bekerja secara efektif, efisien dan optimal sehingga produktivitas sesuai dengan yang diharapkan.

CV. Multi Karya Bersama merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang pengadaan barang yang berdiri sejak tahun 2010. Dan sekarang CV. Multi Karya Bersama tidak hanya bergerak dalam bidang pengadaan barang saja, tetapi juga bergerak dibidang Distribusi alat-alat tulis, dimana lokasi manajerial yang dilakukan berpusat di sidoarjo.

Produktivitas kerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai produktivitas kerja yang tinggi, maka kinerja perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal. Produktivitas kerja karyawan CV. Multi Karya Bersama juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan.

Menurut Simanjuntak (dalam Edy Sutrisno, 2016:103), terdapat faktor yang dapat menurunkan produktivitas kerja karyawan diantaranya adalah mental dan kemampuan fisik karyawan, hubungan antara atasan dan bawahan. Dimana dengan semua faktor tersebut akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dalam memenuhi keinginan dan tujuan dari pada perusahaan tersebut. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan diantaranya adalah gaya kepemimpinan, sikap, motivasi dan disiplin kerja.

Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para pengikutnya, perilaku para pemimpin itu disebut dengan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian. Seorang pemimpin merupakan seorang yang memiliki suatu program dan yang berperilaku secara bersama-sama dengan anggota-anggota kelompok dengan mempergunakan cara atau gaya tertentu, sehingga kepemimpinan mempunyai peranan sebagai kekuatan dinamik yang mendorong,

memotivasi dan mengkoordinasikan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Paul Hersey dan Kenneth H. Blanchard yang dikembangkan oleh Wirawan (dalam Deddy Mulyadi, 2015:154) mengemukakan bahwa “gaya kepemimpinan sebagai pola perilaku pemimpin dalam mempengaruhi pengikutnya”. Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi. Sukses tidaknya karyawan dalam prestasi dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya. Gaya kepemimpinan secara langsung dan tidak langsung mempunyai pengaruh yang positif terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Hal ini didukung oleh pernyataan Sinungan (dalam Edy Sutrisno 2012) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang termasuk di dalam lingkungan organisasi merupakan faktor potensi dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Etika kerja seseorang dalam menjalankan tugas merupakan sikap kerja yang dimiliki oleh pemimpin maupun karyawan (Mulyadi, 2015:102). Robin dan Judge (2011,106) berpendapat bahwa sikap mempunyai tiga komponen yaitu; (1) komponen kognitif, yaitu segmen opini atau keyakinan dari sikap, (2) komponen afektif, yaitu segmen emosional atau perasaan dari sikap, (3) komponen perilaku, yaitu niat untuk berperilaku dalam cara tertentu terhadap seseorang atau sesuatu. Sikap kerja berisi evaluasi positif atau negatif yang dimiliki seseorang tentang aspek-aspek lingkungan kerja mereka. Seseorang bisa memiliki ribuan sikap, tetapi dalam kehidupan organisasi difokuskan pada beberapa jenis sikap yang berkaitan dengan kerja.

Sikap sebagai perasaan positif atau negatif atau keadaan mental yang selalu disiapkan, dipelajari dan diatur melalui pengalaman yang memberikan pengaruh khusus pada respon seseorang terhadap orang, obyek ataupun keadaan. Sikap kerja mempunyai sisi mental yang mempengaruhi individu dalam

memberikan reaksi terhadap stimulus mengenai dirinya diperoleh dari pengalaman dapat merespon stimulus tidaklah sama. Ada yang merespon secara positif dan ada yang merespon secara negative. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi akan memiliki sikap kerja yang positif. Sikap lebih merupakan determinan perilaku sebab, sikap berkaitan dengan persepsi, kepribadian dan motivasi. Sikap kerja dapat dijadikan indikator apakah suatu pekerjaan berjalan lancar atau tidak. Jika sikap kerja dilaksanakan dengan baik, pekerjaan akan berjalan lancar. Jika tidak berarti akan mengalami kesulitan. Tetapi, bukan berarti adanya kesulitan karena tidak dipatuhinya sikap kerja, melainkan ada masalah lain lagi dalam hubungan antara karyawan yang akibatnya sikap kerjanya diabaikan.

Perilaku karyawan adalah suatu bentuk tindakan yang dilakukan oleh anggota organisasi yang dapat secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi efektifitas kerja suatu organisasi. Antara satu individu dengan individu yang lainnya memiliki sifat yang berbeda. Ada individu yang cekatan dalam melaksanakan tugasnya, ada individu yang pintar, tetapi susah berorganisasi, dan mungkin ada juga individu yang suka membuat alasan agar dapat membolos kerja. Karena perilaku tiap individu tidak sama, manajer sumber daya manusia harus benar-benar memahami perilaku masing-masing karyawannya. Dengan adanya sikap pimpinan yang baik dalam organisasi atau perusahaan itu maka karyawan atau pekerja akan lebih produktif.

Menurut Berelson dan Steiner (dalam Sunyoto, 2013:89) motivasi adalah suatu usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya tujuan organisasi. Edy Sutrisno (2014:109) mendefinisikan motivasi sebagai suatu factor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai factor

pendorong perilaku seseorang.. Motivasi sebagai proses yang bermula dari kekuatan dalam hal fisiologis dan psikologis atau kebutuhan yang mengakibatkan perilaku atau dorongan yang di tujukan pada sebuah tujuan. Beberapa pakar telah menyimpulkan bahwa pada hakekatnya bila seseorang bisa memotivasi bawahannya atau karyawannya dengan sendirinya akan bisa memacu karyawan akan bekerja lebih keras dan semangat untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi (Mulyadi , 2015:90)

Menurut Singodimejo dalam (Edy Sutrisno, 2014:86) disiplin kerja adalah: sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Dengan disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan dengan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan menghambat untuk mencapai tujuan perusahaan. Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu usaha dari manajemen organisasi perusahaan untuk menerapkan atau menjalankan peraturan ataupun ketentuan yang harus dipatuhi oleh setiap karyawan tanpa terkecuali.

Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau karyawan yang paling bawah, sehingga setiap orang mengetahui dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang diisyaratkan, dan kepada siapa mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu. Untuk itu disiplin harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi. Tanpa adanya disiplin yang baik, jangan harapkan dapat diwujudkan adanya sosok pemimpin atau karyawan ideal sebagaimana yang diharapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas maka perlu dilakukan penelitian dengan judul: "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Sikap, Motivasi kerja dan Disiplin kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan CV. Multi Karya Bersama Sidoarjo.

1.2. Rumusan Masalah

Manusia merupakan sumber daya yang paling menentukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Permasalahan dari perusahaan ini adalah bagaimana meningkatkan produktivitas kerja karyawan, untuk suatu upaya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, dengan permasalahan tersebut diduga faktor gaya kepemimpinan, sikap, motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan suatu pernyataan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan, sikap, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Multi Karya Bersama Sidoarjo?
2. Apakah gaya kepemimpinan, sikap, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Multi Karya Bersama Sidoarjo?
3. Manakah diantara gaya kepemimpinan, sikap, motivasi kerja dan disiplin kerja yang paling dominan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Multi Karya Bersama Sidoarjo?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh gaya

kepemimpinan, sikap, motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

1. Untuk mengetahui variabel gaya kepemimpinan, sikap, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Multi Karya Bersama atau tidak.
2. Untuk mengetahui variabel gaya kepemimpinan, sikap, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Multi Karya Bersama atau tidak.
3. Untuk mengetahui antara gaya kepemimpinan, sikap, motivasi kerja, dan disiplin kerja yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Multi Karya Bersama.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi penulis

Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam kinerja yang sesungguhnya.

2. Bagi perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.

3. Bagi almamater

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya.