

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Manajemen yang mengatur unsur manusia ini sering disebut manajemen kepegawaian atau manajemen personalia, yang diterapkan pada suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya.

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Adapun aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia ini terdiri dari perencanaan sumber daya manusia, pengadaan, pengarahan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemberhentian. Hal ini ditujukan agar perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia yang baik secara efektif dan efisien.

Agar karyawan mau bekerja giat dan dengan semangat kerja yang tinggi sehingga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan maka diperlukan sesuatu yang dapat memotivasi para karyawan, yaitu salah satunya dengan memperhatikan upah yang sesuai dengan keinginan karyawan. Apabila upah karyawan ini diabaikan oleh perusahaan maka akan menimbulkan berbagai masalah bagi perusahaan, membuat para karyawan malas bekerja, melakukan pemogokan-pemogokan, atau mungkin melakukan usaha-usaha untuk pindah ke perusahaan lain yang lebih menjamin kesejahteraan mereka. Tetapi sebaliknya apabila perusahaan mempunyai upah dan kesejahteraan karyawan yang direncanakan dengan baik dan diterima baik oleh karyawan tersebut dianggap merupakan salah satu faktor yang dapat memotivasi mereka untuk dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan.

Dengan adanya hal tersebut maka produktivitas tenaga kerja sangat diperlukan, karena produktivitas dan keterampilan seseorang berkembang melalui dan dalam pekerjaan. Rendahnya produktivitas dan keterampilan seseorang, sering diakibatkan oleh kesalahan menempatkan dalam pekerjaan yang tiada usai dengan pendidikan dan ketrampilan. Masalah produktivitas ini hampir dialami oleh semua perusahaan besar, maupun yang tergolong sedang berkembang. Agar produktivitas yang dihasilkan meningkat maka perusahaan dapat melakukan dengan cara melakukan pemberian upah yang banyak serta upah yang memotivasi karyawan, serta disiplin karyawan harus ditingkatkan. Dengan adanya peningkatan produktivitas tentunya akan mendapat manfaat yang besar seperti keuntungan yang diperoleh oleh perusahaan. Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa Sumber Daya Manusia (SDM)

merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Latar belakang permasalahan penelitian ini adalah bahwa peningkatan produktivitas dari suatu perusahaan merupakan salah satu tujuan utama. Untuk mencapai keberhasilan dari peningkatan produktivitas ini diperlukan beberapa faktor yang dapat mempengaruhinya. Karena keterbatasan waktu, maka penulis di sini hanya akan membahas pengaruhnya sesuai motivasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan. Untuk dapat mendukung kelancaran jalannya produk dalam perusahaan diperlukan pula karyawan yang kemampuannya baik dan sesuai dengan kondisi pekerjaannya, agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik, karena motivasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan sangat erat sekali pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan.

Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya mendefinisikan motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Motivasi sebagai proses yang bermula dari kekuatan dalam hal fisiologis dan psikologis atau kebutuhan yang mengakibatkan perilaku atau dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan atau insentif.

Kepemimpinan merupakan gaya seseorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya agar mempunyai keinginan bekerja sama dan bekerja secara efektif maupun efisien. Sukses atau tidaknya seorang karyawan dalam prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya. Motivasi adalah suatu pemberian kegairahan dalam bekerja kepada

karyawan. Dimana keadaan dalam pribadi seseorang yang mempunyai keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai sebuah tujuan. Lingkungan kerja dalam sebuah organisasi juga sangat mempengaruhi kinerja karyawannya. Kondisi dalam lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila seseorang didalamnya dapat melaksanakan berbagai kegiatan secara baik, sehat, aman, maupun nyaman.

Berdasarkan permasalahan yang ada, penulis tertarik menganalisis permasalahannya dan mengambil judul skripsi ini menjadi "Analisis Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada AJB Bumiputera 1912 Di Surabaya"

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah motivasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan AJB Bumiputera 1912 di Surabaya?
2. Apakah motivasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan AJB Bumiputera 1912 di Surabaya?
3. Manakah diantara motivasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan yang mempunyai pengaruh dominan produktivitas kerja karyawan AJB Bumiputera 1912 di Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian menegaskan hal-hal yang ingin diteliti dalam kalimat pernyataan. Pada dasarnya tujuan penelitian sama seperti rumusan masalah, namun jika rumusan masalah ditulis dalam kalimat pertanyaan, tujuan penelitian

ditulis dalam kalimat pernyataan. Berdasarkan permasalahan diatas, tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan AJB Bumiputera 1912 di Surabaya
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan AJB Bumiputera 1912 di Surabaya
3. Untuk mengetahui mana diantara motivasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan yang mempunyai pengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan AJB Bumiputera 1912 di Surabaya

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dari penelitian dapat dilihat dari dua sudut pandang sebagai berikut :

A. Bagi Akademis

Diharapkan dengan penelitian ini dapat menambah khasanah pustaka pada perpustakaan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya

B. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Diharapkan dapat menambah wawasan serta pengetahuan khususnya tentang produktivitas kerja karyawan dan dapat turut serta mengembangkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM).

C. Aspek Praktis

Diharapkan dengan penelitian ini dapat berguna bagi AJB Bumiputera 1912 di Surabaya, sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam penyusunan pengambilan kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan produktivitas kerja karyawan dengan melihat dari faktor motivasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan.