

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dewasa ini organisasi benar-benar dituntut untuk dapat meningkatkan efisiensi di setiap kegiatannya. Peningkatan efisiensi sumber daya manusia pada setiap kegiatannya adalah salah satu usaha mengatasi persaingan di era globalisasi. Secara umum sumber daya yang terdapat dalam organisasi dibagi menjadi dua golongan, yaitu sumber daya manusia dan sumber daya nonmanusia. Semua orang yang menjalankan segala aktivitas organisasi merupakan sumber daya manusia. Sedangkan yang termasuk sumber daya nonmanusia diantaranya : mesin, modal, teknologi, dan lain-lain.

Dari keseluruhan sumber daya yang tersedia di organisasi, unsur manusia adalah sumber daya yang paling menentukan dan penting dibandingkan dengan unsur-unsur sumber daya yang lain. Salah satu yang menyebabkan pentingnya sumber daya manusia adalah betapapun tingginya suatu teknologi, cepatnya informasi yang beredar, tersedianya modal yang cukup, namun manusia tetap merupakan unsur penting untuk mencapai tujuan organisasi. Karena semuanya tetap memerlukan campur tangan manusia dalam mengendalikannya. Betapapun bagusnya perumusan tujuan dan rencana-rencana organisasi, hanya akan sia-sia jika tidak di dukung dengan sumber daya manusia yang ada. Suatu organisasi didirikan pasti mempunyai tujuan yang hendak dicapai, diantaranya adalah untuk memperoleh produktivitas kerja yang baik dari seluruh karyawan.

Meningkatkan produktivitas kerja merupakan salah satu cara yang dapat ditempuh organisasi agar dapat bertahan dan bersaing di masa sekarang ini. Organisasi harus memperhatikan sumber daya manusianya sehingga produktivitas kerja yang tinggi dapat dicapai. Produktivitas kerja sangat diperlukan bagi organisasi yang mempekerjakan tenaga manusia dalam jumlah yang relatif banyak, karena produktivitas merupakan hasil yang dicapai tenaga manusia berdasarkan perbandingan jumlah waktu yang diperlukan. Apabila pegawai hanya menitikberatkan pada segi kuantitas saja, maka hal ini dapat menurunkan kualitas produk yang dihasilkan dan akan merugikan organisasi.

Iklm kirja yang dimaksudkan adalah tingkat keterbukaan komunikasi di antara orang-orang yang terlibat dalam pekerjaan. Tingkat keterbukaan merupakan salah satu kategori iklim organisasi seabagai di kemukakan oleh Andrew W. Halpin dan Don B. Croft (Hoy dan Miskel, 2001 : 190) yang disebut sebagai Open Climate.

Produktivitas kerja yang baik dari pegawai sangat bergantung pada iklim kerja yang dimiliki oleh organisasi. Menurut Wheaton & Whetzel (2007) Iklim organisasi adalah studi sistematis mengenai tugas, kewajiban, dan tanggung jawab dari suatu pekerjaan, serta pengetahuan, kemampuan, dan keahlian yang dibutuhkan untuk mengerjakan pekerjaan tersebut. Iklim organisasi adalah titik awal untuk hampir semua fungsi personalia dan analisis ini sangat penting untuk mengembangkan cara penilaian sumberdaya manusia. Dengan demikian jelas bahwa iklim organisasi sangat penting dilakukan organisasi agar dapat memberikan gambaran yang jelas tentang pekerjaan yang akan diberikan kepada para pegawai.

Berdasarkan pada kenyataan tersebut, diperlukan usaha pengembangan dan peningkatan produktivitas tenaga kerja yang ada. Pengembangan kualitas sumber daya manusia dalam upaya peningkatan produktivitas kerja erat kaitannya dengan kerja seorang pemimpin. Pada kenyataannya para pemimpin dapat mempengaruhi moral, kepuasan kerja, keamanan, kualitas kerja dan terutama tingkat produktivitas suatu organisasi. Kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan, sasaran dan dalam kondisi tertentu. Pemimpin dalam melaksanakan fungsi kepemimpinannya berusaha mempengaruhi tingkah laku dan memotivasi bawahannya.

Kepemimpinan merupakan suatu upaya menanamkan pengaruh dan bukan paksaan untuk memotivasi pegawai, sehingga mereka bekerja sesuai dengan yang kehendaki yaitu pencapaian tujuan organisasi. Seperti yang dikemukakan oleh Boone dan Kurtz di dalam Panji Anoraga dan Sri Suryati (2005:186) yang mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kegiatan memotivasi orang lain atau menyebabkan orang lain melakukan tugas tertentu dengan tujuan mencapai tujuan spesifik. Untuk itu dalam menjalankan fungsi kepemimpinan diperlukan suatu cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi/bawahan, serta ketrampilan atau pengetahuan tentang komunikasi yang mendorong seseorang untuk bekerja.

Kepemimpinan harus dapat menciptakan hubungan timbal balik antara atasan dan bawahan dalam suatu organisasi. Proses kerja sama haruslah berlaku secara dinamis dalam pencapaian tujuan bersama.

Disini organisasi sebagai wadah atau penghimpun dari sejumlah orang dalam unit kerjasama haruslah berjalan secara efektif agar tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal. Proses kerjasama dalam organisasi yaitu menghimpun sejumlah manusia sebagai anggotanya akan lebih efektif dan efisien apabila kerjasama atau saling mendukung dilaksanakan secara terus-menerus sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Kerjasama dapat dilakukan secara formal dengan mengikuti prosedur dan mekanisme kerja yang diatur, dan dapat pula dilakukan secara informal berupa interaksi antar individu sebagai anggota organisasi secara pribadi. Kerjasama dapat pula dilakukan dengan membentuk tim kerja (*team work*) baik yang bersifat temporer untuk memecahkan masalah tertentu yang dihadapi organisasi dan dibubarkan setelah selesai maupun yang bersifat permanen seperti unit-unit kerja, dalam organisasi. Kerjasama bahkan dapat dikembangkan menjadi jaringan atau jenjang kerja baik di dalam maupun di luar organisasi.

Pemimpin berupaya agar para pegawainya mau dan mampu bekerja secara optimal ke arah produktivitas kerja. Gaya kepemimpinan perlu diperhatikan seorang manajer ketika menjalankan fungsinya sebagai seorang pemimpin . Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba untuk mempengaruhi perilaku orang lain. Jadi gaya kepemimpinan merupakan salah satu cara bagi seorang pemimpin untuk menggerakkan bawahannya dalam menjalankan operasional organisasi agar pekerjanya bekerja dengan baik. Dengan gaya kepemimpinan, dapat diketahui potensi seorang pemimpin dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai

seorang yang disegani, dipatuhi dan diteladani. Gaya kepemimpinan yang efektif akan sangat membantu keberhasilan pencapaian tujuan suatu organisasi.

Seorang pemimpin yang baik haruslah pandai memilih dan menerapkan gaya kepemimpinan apa yang terbaik yang harus diterapkan sehingga ia dapat mengetahui tindakan apa yang sebaiknya dilakukan dan mengerti akan kebutuhan para pegawainya, yang nantinya berdampak pada cara kerja pegawai terhadap tugas yang diberikan dan pada akhirnya produktivitas kerja yang diharapkan dapat tercapai.

Selain gaya kepemimpinan dan iklim organisasi, budaya organisasi juga dapat mempengaruhi produktivitas organisasi. Oleh karena itu pembinaan budaya organisasi perlu dilakukan untuk mengaktifkan dan menciptakan tujuan organisasi melalui penciptaan dan pemeliharaan kerjasama.

Budaya organisasi memberi pedoman bagi pegawai karena akan membantu pengembangan rasa memiliki jati diri bagi pegawai, dapat dipakai untuk mengembangkan hubungan pribadi dengan organisasi, membantu stabilitas organisasi sebagai suatu sistem sosial, dan menyajikan pedoman perilaku sebagai hasil dari norma perilaku yang sudah dibentuk.

Didalam sebuah organisasi yang besar diperlukan kepemimpinan dan budaya organisasi yang selalu dapat mendukung terciptanya peningkatan, penggerakkan, pengendalian dan pengarahan anggota-anggotanya. Dengan manajemen kepemimpinan yang baik dan pembinaan budaya organisasi yang tepat maka organisasi akan dapat terhindar dari permasalahan kompleks, yaitu hubungan kerja antara atasan dengan bawahan, sehingga produktivitas kerja pun akan dapat dicapai. Karena dengan gaya kepemimpinan yang didukung dengan kesadaran terhadap budaya organisasi/organisasi yang ada maka setiap unsur yang ada didalamnya akan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara lebih efektif. Adanya komunikasi antara pimpinan dan bawahan akan dapat menimbulkan kerja sama yang baik dan dapat menumbuhkan perasaan kekeluargaan antara pegawai organisasi sehingga akan memperlancar jalannya suatu pekerjaan serta dapat meningkatkan dorongan bagi pegawai untuk melaksanakan suatu pekerjaan secara produktif.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan menganalisisnya dalam bentuk Tesis dengan judul **“Pengaruh Iklim Organisasi, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Wahana Dwi Mulia Mojosari “**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas timbul suatu masalah yang memerlukan pemecahan dan jawaban karena dalam suatu penelitian perlu dijelaskan masalahnya, agar dalam proses penelitian bisa terarah dan mudah dalam pemecahannya. Menurut Ali (2007), rumusan masalah adalah generalisasi deskripsi dan variabel yang tercantum didalamnya”. Adapun rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Wahana Dwi Mulia Mojosari?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Wahana Dwi Mulia Mojosari?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Wahana Dwi Mulia Mojosari?
4. Apakah iklim organisasi, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh simultan terhadap produktivitas kerja pada PT. Wahana Dwi Mulia Mojosari?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap produktivitas kerja pada PT. Wahana Dwi Mulia Mojosari.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pada PT. Wahana Dwi Mulia Mojosari
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pada PT. Wahana Dwi Mulia Mojosari.
- 2 Untuk mengetahui iklim organisasi, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja pada PT. Wahana Dwi Mulia Mojosari.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

a. Bagi Penulis

Untuk mengaplikasikan disiplin ilmu yang diperoleh dari perkuliahan dengan praktek langsung di lapangan atau organisasi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan serta dapat memperluas wawasan mengenai manajemen sumber daya manusia pada umumnya dan pada khususnya mengenai iklim organisasi, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dan pengaruhnya terhadap produktivitas.

b. Bagi Organisasi

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk memperbaiki dan mengetahui peningkatan produktivitas pegawai didasarkan pada iklim organisasi, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi pada periode yang akan datang.

c. Bagi STIE Mahardika Surabaya

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan bacaan dan juga memberikan manfaat berupa sumbangan pikiran, ilmu yang sifatnya tertulis yang berkaitan dengan masalah hubungan topik yang dibahas.