

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) pada hakikatnya merupakan aset utama dan bagian internal dari suatu organisasi maupun perusahaan. MSDM yang strategis memandang bahwa karyawan pada semua bidang pekerjaan dan tingkat apapun adalah baik secara struktural maupun fungsional. Tujuan suatu perusahaan tidak akan dapat terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggih dan lengkap. Keberhasilan sebuah perusahaan sangat ditentukan oleh pengetahuan, keterampilan, dan kerjasama dari beberapa karyawan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia yang berada pada suatu organisasi yang di naunginya. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola setiap manusia yang berada pada suatu organisasi tersebut agar memperoleh tenaga kerja yang produktif. Didalam sebuah perusahaan, manusia merupakan salah satu unsur penting karena tanpa peran sumber daya manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan telah tersedia, perusahaan tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu perusahaan. Oleh karena itu hendaknya perusahaan memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan perusahaan.

Keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan faktor penting dari seluruh kegiatan perusahaan dari perencanaan sampai dengan evaluasi. Sebuah perusahaan harus dapat memanfaatkan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output yang optimal yang menjadi tujuan utama perusahaan. Keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang ada dengan tingkat produktivitas yang tinggi. Setiap perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan produktivitas kerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan

tercapai. Produktivitas sangat penting bagi perusahaan karena produktivitas karyawan menyangkut semua unsur yang berkaitan dengan usaha meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya, yang harus selalu diperhatikan dengan baik oleh perusahaan.

Salah satu upaya perusahaan dalam meningkatkan daya saing yaitu dengan meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Namun, peningkatan produktivitas kerja bukanlah suatu hal yang mudah untuk dilakukan. Pucuk pimpinan organisasi atau perusahaan umumnya terbentur pada banyak kendala dalam upaya peningkatan produktivitas kerja yang memerlukan suatu pendekatan khusus agar dapat meningkatkan produktivitas kerja, terutama dari karyawan perusahaan itu sendiri. Dengan kata lain, produktivitas kerja terkait erat dengan sumber daya manusia.

Produktivitas adalah ukuran sampai sejauh mana seorang karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang ditetapkan oleh perusahaan. Produktivitas kerja menurut Marwansyah (2016) Produktivitas Kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok terutama dilihat dari sisi kuantitasnya. Produktivitas kerja karyawan bukan semata-mata di tunjukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas untuk kerja juga penting diperhatikan. Produktivitas kerja karyawan individu perlu di tingkatkan secara terus menerus, baik melalui pendidikan formal maupun latihan dan pembangunan, agar produktivitas organisasi dapat lebih meningkat. Keberhasilan perusahaan salah satunya di tandai dengan meningkatkan produktivitas. Produktivitas kerja karyawan yang tinggi merupakan salah satu unggulan kompetitif perusahaan

PT. Citra Putera Utama bergerak di bidang Pabrik kopi yang beralokasi di Jln. Jati Mulyo Waluyojati Pringsewu. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pengolahan kopi. Karena seperti yang kita ketahui bahwa kopi merupakan komoditi utama di Propinsi Lampung. Disini perusahaan memerlukan karyawan yang terampil dan cekatan dalam

menyortir kopi agar menghasilkan bubuk kopi terbaik guna kepentingan perusahaan. Melalui perencanaan sumber daya manusia yang matang sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja dari tenaga kerja yang sudah ada. Oleh karena itu dapat diwujudkan gaya kepemimpinannya yang baik dan lingkungan kerja yang kondusif agar tercapainya target yang diinginkan oleh perusahaan. Berikut ini data produksi berdasarkan data yang diterima dari PT. Citra Putera Utama. Produktivitas perusahaan dapat dikatakan tidak stabil hal ini dapat dilihat dari data produksi yang dilakukan oleh perusahaan selama 12 bulan terakhir (periode Januari 2018- Desember 2018) dan 11 bulan terakhir (pada periode Januari-November 2019) yang dapat dilihat dari tabel berikut.

Tabel 1.1 Data Hasil Produksi Kopi PT. Citra Putera Utama pada Tahun 2018– 2019

Bulan	Target Produksi		2018		2019	
	Ton	%	Jumlah Produksi (Ton)	(%)	Jumlah Produksi (Ton)	(%)
Januari	60 Ton	8,33	40	6,88%	41	7,59%
Februari	60 Ton	8,33	50	8,60%	40	7,40%
Maret	60 Ton	8,33	64	11,01%	50	9,25%
April	60 Ton	8,33	45	7,74%	47	8,70%
Mei	60 Ton	8,33	47	8,08%	52	9,62%
Juni	60 Ton	8,33	41	7,05%	55	10,18%
Juli	60 Ton	8,33	43	7,40%	40	7,40%
Agustus	60 Ton	8,33	52	8,95%	53	9,81%
September	60 Ton	8,33	50	8,60%	55	10,18%
Oktober	60 Ton	8,33	43	7,40%	50	9,25%
November	60 Ton	8,33	59	10,15%	57	10,55%
Desember	60 Ton	8,33	47	7,74%	52	8,95%

jumlah	720	100	581	99,60%	540	92,34%
--------	-----	-----	-----	--------	-----	--------

Sumber: PT. Citra Putera Utama Pringsewu Tahun 2020

Dari data tabel 1.1 di atas, dapat dilihat bahwa hasil produksi kopi pada tahun 2019 mengalami penurunan pada bulan februari, maret dan november. Pada bulan februari 2018 jumlah produksi kopi sebesar 50 ton atau 8,60% sedangkan pada tahun 2019 jumlah produksi mengalami penurunan sebesar 40 ton atau 7,40% pada bulan maret tahun 2018 jumlah produksi kopi sebesar 64 ton atau 11,01% sedangkan pada tahun 2019 mengalami penurunan dengan jumlah produksi sebesar 50 ton atau 8,70% dan pada bulan November 2018 jumlah produksi kopi sebesar 59 ton atau 10,15% sedangkan pada tahun 2019 mengalami penurunan produksi sebesar 57 ton atau 10,55%. Dari data diatas juga terlihat bahwa jumlah produksi kopi di PT. Citra Putera Utama Pringsewu dari tahun 2018-2019 pada setiap bulannya masih terjadi jumlah produksi yang tidak mencapai target yang ditentukan perusahaan sebesar 60 ton atau 8,33%.

Banyak faktor yang mempengaruhi jumlah produksi yang tidak stabil pada PT. Citra Putera Utama Pringsewu salah satunya kurangnya sumber daya manusia yang berkualitas yang bekerja disana. Karena keberadaan sumber daya manusia merupakan faktor paling penting dari seluruh kegiatan perusahaan dari perencanaan sampai dengan evaluasi sebuah perusahaan harus dapat memanfaatkan sebaik baiknya sehingga mampu memberikan output yang optimal yang menjadi tujuan utama perusahaan. Keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang ada dengan tingkat produktivitas yang tinggi. Setiap perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan produktivitas kerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Produktivitas sangat penting bagi perusahaan karena produktivitas karyawan menyangkut semua unsur yang berkaitan dengan usaha meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya, yang harus selalu diperhatikan dengan baik oleh perusahaan. Melalui

perencanaan sumber daya manusiayang matang, produktivitas kerja dari tenaga kerja yang sudah ada di tingkatan. Oleh karena itu dapat di wujudkan melalui adanya penyesuaian. Seperti peningkatan Gaya kepemimpinan dan Motivasi Kerja yang baik. Sehingga setiap karyawan dapat menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan kepentingan organisasi. Berikut ini data karyawan yang ada di PT. Citra Putera Utama yang telah memiliki 70 karyawan pada masing-masing posisi atau jabatan. Adapun data posisi karyawan pada PT. Citra Putera Utama dapat di lihat pada tabel 1.2 berikut:

Table 1.2 Jumlah Karyawan Berdasarkan Divisi Pada PT. Citra Putera Utama Pringsewu

No	DIVISI	JUMLAH
1	Manager	1
2	Assistant Manager	1
3	Wakil Assistant Manger	1
4	Sekretaris	2
5	Karyawan Bagian Pengolahan	20
6	Karyawan Bagian Pengeringan	14
7	Karyawan Bagian Quality Control & Sortasi	9
8	karyawan bagian Produksi	14
9	Keamanan	5
10	Bangunan	3
11	Keseluruhan Karyawan	70

Sumber: PT. Citra Putera Utama Pringsewu 2019

Table 1.2 di atas menyatakan tentang jumlah karyawan yang bekerja pada PT. Citra Putera Utama dengan jumlah 70 orang, namun pada penelitian ini berfokus kepada karyawan bagian pengolahan, karyawan bagian pengeringan, karyawan bagian Quality Cotrol & Sortasi dan karyawan bagian produksi dengan jumlah 57 karyawan. Divisi-divisi tersebut yang diharapkan oleh

pihak perusahaan untuk dapat meningkatkan jumlah produksi kopi pada PT. Citra Putera Utama Pringsewu, karena pada divisi-divisi tersebut yang berperan penting pada proses produksi yang diawali dari proses pemilihan kopi hingga proses pengecekan kopi sebelum didistribusikan ke pasar. Dengan jumlah karyawan pada masing-masing bagian divisi tersebut di atas dianggap masih belum mampu untuk mencapai target produksi yang diinginkan oleh perusahaan ditambah dengan tingkat absensi yang terjadi pada karyawan yang cukup tinggi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan aspek penting untuk mencapai dan meningkatkan keberhasilan kepemimpinan seseorang dalam suatu organisasi. Gaya kepemimpinan merupakan dasar dalam mengklasifikasikan tipe kepemimpinan. Gaya artinya sikap, gerakan, tingkah laku, sikap yang elok, gerak-gerik yang bagus, kekuatan, kesanggupan untuk berbuat baik. Dan gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Menurut Hasibuan (2016, p.170) menyatakan bahwa: "Gaya Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal. Berdasarkan hasil prasurvei dan wawancara yang dilakukan kepada pihak HRD di PT. Citra Putera Utama terhadap permasalahan karyawan merasa pimpinan memiliki gaya kepemimpinan yang buruk. Dalam kenyataannya karyawan di PT. Citra Putera Utama merasa kurang puas karena kepemimpinan yang dilakukan oleh pihak PT. Citra Putera Utama karena bersifat otoriter. Menurut karyawan pimpinan menginginkan semua yang diperintahkan dikerjakan dengan baik oleh karyawan. Namun yang terjadi pada PT. Citra Putera Utama adalah ketika karyawan merasa tidak puas dengan kondisi kerja yang di hadapi, karyawan tidak berani untuk mengungkapkannya karena takut dengan atasan. Sehingga masih sering terjadi kesalahan ketika produksi

berlangsung karena kurangnya komunikasi dari karyawan kepada atasan. Selain wewenang yang diberikan oleh pimpinan bersifat mutlak karyawan tidak memiliki kesempatan memberikan saran dan untuk melakukan pekerjaan yang sedang mereka jalani, sehingga berimbas pada tingkat produktivitas yang menurun.

Selain gaya kepemimpinan, Motivasi Kerja merupakan faktor yang diperlukan untuk mencapai produktivitas pada sebuah perusahaan. Motivasi Kerja merupakan pendorong yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal, Motivasi Kerja juga diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarah dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras dan lemah. Tujuan Motivasi Kerja itu sendiri adalah meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, mempertahankan kesetabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan karyawan Winard mengemukakan (2016:6) bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif. Motivasi Kerja seringkali diartikan sebagai dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat. Sehingga Motivasi Kerja merupakan driving force yang menggerakkan manusia untuk bertindak laku dan didalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan keaafa beberapa karyawan didapat bahwa motivasi karyawan cukup rendah, dapat dilihat dari data peoduktivitas terlihat menurun. hal ini disebabkan oleh kurangnya motivasi karyawan yang ingin maju serta faktor pimpinan yang dianggap kurang memperhatikan karyawan. hal ini menyebabkan kurang tidak bekerja secara optimal dan berpengaruh dengan hasil produksi yang ada didalam perusahaan

permasalahan lainnya yang berhubungan dengan motivasi yang terjadi pada karyawan PT. Citra Putera Utama Pringsewu adalah pihak perusahaan kurang memberikan dorongan kepada karyawan agar dapat bekerja dengan lebih baik. Banyak faktor-faktor dari luar yang dapat memengaruhi kondisi motivasi karyawan sehingga mengakibatkan menurunnya produktivitas kerja. Salah satunya adalah kesempatan promosi jabatan, faktor ini sangat menentukan motivasi bagi karyawan untuk bertahan dan menunjukkan performa terbaik bagi perusahaan. Kesempatan yang terbuka lebar, proses regenerasi yang cepat, serta transparansi dalam promosi jabatan menjadi motivasi tersendiri bagi karyawan untuk memberikan loyalitas bagi perusahaan. Selain itu besaran gaji yang diterima karyawan dianggap kurang sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan. Gaji yang sesuai dengan deskripsi tugas dan pekerjaan menjadi motivasi yang besar bagi para karyawan memberikan loyalitasnya. Biasanya gaji ini didukung dengan beberapa tunjangan kerja seperti tunjangan kesehatan, dan lain sebagainya. Faktor lainnya adalah keamanan kerja. Memiliki rasa aman di tempat kerja merupakan tuntutan yang selalu dibutuhkan oleh naluri manusia. Hal ini bisa disebabkan oleh beberapa faktor. Keamanan yang mungkin bisa ditimbulkan oleh pemimpin perusahaan maupun keamanan di tempat kerja, seperti disediakan jasa keamanan dan lain sebagainya. Sedangkan pada PT Citra Putera Utama Pringsewu karyawan menganggap keselamatan kerja kurang diperhatikan dengan baik, sehingga karyawan was-was setiap kali bekerja karena kurangnya prosedur kelamaan yang kurang baik. Dan yang terakhir adalah kondisi kerja yang nyaman. Tuntutan karir dan pekerjaan yang berat, serta era kompetisi yang sangat tinggi saat ini merupakan tekanan tersendiri bagi para karyawan. Sehingga perusahaan dituntut untuk memberikan kondisi kerja yang nyaman. Kondisi yang nyaman ini bisa berupa fasilitas kantor, lingkungan yang nyaman dan bersih, serta budaya perusahaan yang diciptakan. Oleh sebab itu perlunya pihak perusahaan memberikan dorongan langsung ataupun tidak langsung kepada para karyawan agar mampu meningkatkan produktivitas perusahaan.

Berdasarkan dari beberapa kondisi di atas menunjukkan pentingnya usaha yang harus di lakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan mengetahui faktor yang mempengaruhi oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : “ **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KRYAWAN PT. CITRA PUTERA UTAMA PRINGSEWU “**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang telah penulis lakukan di PT. Citra Putera Utama Pringsewu, maka masalah yang akan penulis angkat dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Citra Putera Utama Pringsewu?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Citra Putera Utama Pringsewu?
3. Apakah Gaya kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Citra Putera Utama Pringsewu?

1.3 ruang lingkup penelitian

Ruang Lingkup Penelitian ini dilakukan agar peneliti dan pembahasnya lebih terarah sehingga hasilnya tidak abstrak dan sesuai dengan harapan peneliti adapun ruang lingkup penelitian adalah menguji Pengaruh Gaya kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Citra Putera Utama Pringsewu.

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup penelitian ini adalah karyawan PT. Citra Putera Utama Pringsewu.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah Gaya kepemimpinan, Motivasi Kerja dan produktivitas kerja karyawan PT. Citra Putera Utama.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat ini adalah PT. Citra Putera Utama.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang di tentukan pada penelitian ini adalah waktu yang berdasarkan kebutuhan penelitian pada bulan November 2019 sampai maret 2020.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah manajemen sumber daya manusia disiplin kerja, Motivasi Kerja, dan produktivitas kerja.

1.4 Tujuan Penelitian

1. Apakah pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Citra Putera Utama?
2. Apakah pengaruh Motivasi Kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Citra Putera Utama Pringsewu?
3. Apakah pengaruh Gaya kepemimpinandan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Citra Putera Utama Pringsewu?

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi Penulis

Menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti, khususnya dalam bidang sumber daya manusia yang berhubungan dengan produktivitas kerja karyawan PT. Citra Putera Utama Pringsewu.

1.5.2 Bagi Perusahaan

Dari hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan evaluasi, sedangkan saran yang diberikan dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan langkah-langkah kebijakan yang selanjutnya untuk pengembangan karyawan.

1.5.3 Bagi Institusi

Menambah referensi perpustakaan fakultas Ekonomi dan Bisnis IBI Darmajaya.

1.6 Sistematika Penulisan

Dari hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan evaluasi, sedangkan saran yang diberikan dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan langkah-langkah kebijakan yang selanjutnya untuk pengembangan pegawai.

Bab I : Pendahuluan

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, Ruang Lingkup, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan tentang ‘Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Citra Putera Utama Pringsewu.

Bab II : Landasan Teori

Bab ini membahas memuat teori- teori teori pendukung penelitian yang akan dilakukan oleh penulis.

Bab III : Metode Penelitian

Pada bab ini akan dibahas variabel penelitian beserta definisi operasionalnya, penentuan sampel penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis.

Bab IV : Hasil dan Pembahasan

Bagian ini tentang hasil penelitian secara sistematis dan kemudian dianalisis dengan menggunakan metode penelitian yang telah ditetapkan dan untuk diadakan pembahasan hasil dari penelitian ini.

Bab V : Kesimpulan dan Saran

Menguraikan kesimpulan tentang rangkuman dari pembahasan terdiri dari jawaban terhadap perumusan masalah dan tujuan penelitian serta hipotesis. Saran merupakan implikasi hasil penelitian terhadap pengembangan ilmu pengetahuan dan penggunaan praktis.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN