

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kedudukan SDM saat ini bukan hanya sebagai alat produksi, tetapi juga sebagai penggerak dan penentu berlangsungnya proses produksi dan segala aktivitas organisasi. SDM memiliki adil besar dalam menentukan maju atau berkembangnya suatu organisasi. Sumber daya manusia untuk bekerja salah satunya adalah gaya kepemimpinan. Suatu organisasi dalam melakukan aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan perlu adanya manajemen yang baik terutama sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan modal utama dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan serta menggerakkan faktor-faktor yang ada dalam suatu organisasi. Karyawan dikatakan mempunyai kinerja yang baik, manakala mereka dapat melaksanakan pekerjaan yang baik, artinya mencapai sasaran dengan standar yang di tentukan dengan penilaian produktivitas kerjanya, dengan kata lain ini akan mendorong karyawan untuk bersaing memperoleh penghargaan, bonus atau dipromosikan kejabatan yang lebih baik.

Rendahnya produktivitas kerja pegawai dalam suatu organisasi, baik organisasipublik maupun organisasi non publik hingga saat ini masih merupakan masalahyang aktual untuk dikaji. Produktivitas kerja selalu diarahkan pada bagaimanamelakukan atau memanfaatkan sesuatu agar mencerminkan prinsip efektivitas danefisiensi. Dikatakan efisien manakala apa yang dilakukan mempertimbangkanaspek biaya, sarana prasarana, sumber daya (manusia dan

material), dan waktusehemat mungkin. Sedangkan sesuatu dikatakan efektif bila pemanfaatanberbagai aspek tersebut benar-benar tepat sasaran atau tujuan yang diinginkan.

Produktivitas kerja merupakan pendayagunaan sumber daya manusia secara efektif dan efesien, ketepatan atau kesesuaian penggunaan metode atau cara kerja dibandingkan dengan alat dan waktu yang tersedia, dalam rangka mencapai tujuan. Ukuran pokoknya adalah penyelesaian volume dan beban kerja yang tepat pada waktunya, dengan menggunakan sumber daya manusia secara minimal. Secara teoritik banyak faktor yang turut mempengaruhi produktivitaskerja pegawai dalam suatu organisasi, antara lain: kualitas sumber daya manusia, sarana dan prasarana yang tersedia, dan lingkungan organisasi baik yang sifatnya eksternal maupun lingkungan organisasi yang sifatnya internal. Tetapi pengendali utama berada pada unsur manusia. Upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia menduduki posisi penting **Kamuli (2015)**

Produktivitas karyawan menunjukkan tingkat kemampuan pegawai dalam mencapai hasil (*output*), terutama dilihat dari sisi kuantitasnya. Oleh karena itu tingkat produktivitas setiap pegawai bisa berbeda, bisa tinggi atau bisa juga rendah, tergantung pada tingkat kegigihan dalam menjalankan tugas nya **Setiawan (2015)**.

Kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam manajemen organisasi. Kepemimpinan dibutuhkan manusia karena adanya keterbatasan tertentu pada diri manusia. Dari sinilah timbul kebutuhan untuk memimpin dan dipimpin. Kepemimpinan didefinisikan kedalam ciri-ciri individual, kebiasaan,

cara mempengaruhi orang lain, interaksi, kedudukan dalam organisasi dan persepsi mengenai pengaruh yang sah.

Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar tercapai hasil yang diharapkan **Sutrisno (2015)**.

Gaya kepemimpinan juga akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, pemimpin merupakan motivator di dalam suatu organisasi, keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi sebagai besar ditentukan oleh kualitas dan gaya kepemimpinan ataupun usaha-usaha pribadi pimpinan tersebut.

Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu gaya komunikasi. Gaya komunikasi dapat dipraktikkan oleh siapa saja sebagai sarana pengembangan diri, karena melalui gaya komunikasi itulah sesungguhnya cermin kredibilitas seseorang yang dapat dibaca dan diukur sejauh mana keefektifan dalam menempatkan pergaulan dengan rekan sekerja maupun atasannya **shabri (2016)**.

Faktor perusahaan dapat pula memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja melalui proses komunikasi yang efektif, baik melalui komunikasi ke atas, komunikasi ke bawah, maupun komunikasi mendatar. Keefektifan komunikasi yang berlangsung di organisasi dapat mempengaruhi kepuasan dan berkontribusi terhadap hasil pekerjaan. Aspek penting dari komunikasi organisasi adalah potensi dari komunikasi itu sendiri sebagai alat (*tool*) yang dapat dirancang manajemen untuk pencapaian tujuan organisasi.

Komunikasi yang terjadi di dalam kelompok itu merupakan mekanisme fundamental dalam menunjukkan kekecewaan ataupun rasa puas mereka. Komunikasi menyatakan ungkapan emosional dari perasaan dan pemenuhan kebutuhan sosial. Fungsi terakhir yang dilakukan oleh komunikasi berhubungan dengan perannya mempermudah dalam pengambilan keputusan organisasi terutama dikaitkan dengan dampaknya terhadap *outcome* bagi individu dan organisasi.

Semangat kerja karyawan merupakan hal abstrak yang tidak dapat dirasakan langsung namun memiliki dampak yang sangat berarti bagi perkembangan perusahaan kedepannya. Menurut **Hendri (2016)** mengatakan semangat kerja pada hakikatnya adalah merupakan perwujudan dari moral yang tinggi, sikap individu untuk bekerja sama dengan disiplin dan rasa tanggung jawab terhadap kegiatannya, yang ditandai dengan kegiatan melaksanakan pekerjaan secara cepat dan lebih baik. Perusahaan yang diperkuat dengan semangat kerja karyawan akan berbanding lurus dengan produktivitas dan prestasi kerja karyawan tersebut yang pada akhirnya akan bermuara pada pertumbuhan perusahaan. Maka dari itu perusahaan harus tetap menjaga semangat kerja para karyawannya. Karena bila karyawan memiliki semangat kerja yang baik, maka pekerjaan akan cepat terselesaikan, sehingga kerusakan dan absensi pun dapat ditekan.

Dalam upaya menciptakan semangat kerja yang tinggi perusahaan harus dapat memenuhi kebutuhan dasar karyawannya baik secara rohani ataupun jasmani, apabila semua kebutuhan karyawan tersebut terpenuhi, maka ada semangat yang kuat atau dapat membangkitkan karyawan untuk bekerja.

PT.Surya Utama Mandiri Padang terletak Komp.Filano Jaya 2 Blok EE 0 No.12 Kel.Kubu Dalam Parak Karakah Kec.Padang Timur.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh **Krishna (2015)** yang berjudul “pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Surya Utama Mandiri Padang”. Berdasarkan hasil penelitian,diperoleh kesimpulan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Surya Utama Mandiri Padang. Persamaan penelitian ini adalah terdapat gaya kepemimpinan sebagai variabel independen dan produktivitas sebagai variabel dependen,se sedangkan perbedaannya dalam penelitian ini terletak pada penambahan gaya kepemimpinan,komunikasi dan semangat kerja sebagai variabel independen.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh **Indrajaya (2016)** yang berjudul “pengaruh budaya organisasi,komunikasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT.Surya Utama Mandiri Padang”. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan terdapat ada pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT.Surya Utama Mandiri Padang. Persamaan penelitian ini adalah terdapat pada komunikasi sebagai variabel independen dan produktivitas sebagai variabel dependen,se sedangkan perbedaan terletak pada penambahan gaya kepemimpinan,komunikasi dan semangat kerja sebagai variabel independen.

TABEL 1.1**Rencana Dan Realisasi Pengeolahan Pada
PT.Surya Utama Mandiri Padang per 2014-2018**

TAHUN	TARGET/SAK	REALISASI/SAK
2014	200.000	178.000
2015	200.000	190.000
2016	200.000	250.000
2017	200.000	188.000
2018	200.000	175.000

Dari tabel 1 di atas dapat di analisis hasil produksi cenderung fluktuatif (naik-turun) realisasi paling rendah terjadi pada tahun 2018 yaitu 175.000 sak. Realisasi produksi selama 5 tahun tersebut hanya satu tahun yang mencapai target yaitu pada tahun 2016 selebihnya belum memenuhi target yang telah di tetapkan. Penurunan produktivitas kerja karyawan ini bisa di sebabkan oleh terganggunya proses produksi yang berjalan hal ini diduga terjadi karena masih ada beberapa kelemahan yang di tunjukan karyawan dalam produktivitas kerja.

Perbedaan penelitian saat ini dengan yang dahulu ada pada variabel dan objek yang diteliti. Pada penelitian ini objek yang diteliti perseroan terbatas yang bergerak dibidang produksi, sedangkan penelitian terdahulu diberbagai perseroan terbatas lainnya. Objek yang dipilih adalah PT.Surya Mandiri Padang, karena penulis ingin meneliti bagaimana gaya kepemimpinan, komunikasi dan semangat kerja padak aryawan.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Surya Utama Mandiri Padang**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dipaparkan diatas maka penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Hasil rendah capaian tenaga penjualan pada PT. Surya Utama Mandiri
2. Pengaruh nya capai tenaga penjualan disebabkan oleh kurangnya ketidakadilan pimpinan yang terjadi pada PT. Surya Utama Mandiri sehingga berdampak kepada produktivitas kerja karyawan.
3. Kurang terjalinnya hubungan kerja sesama antar karyawan sehingga dapat mempengaruhi keproduktivitas kerja karyawan dalam bekerja.
4. Menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai produktivitas kerja, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan oleh pemimpin.
5. Kurang seimbang nya pembagian kerja yang di berikan pemimpin kepada karyawan.
6. Menurunnya semangat kerja karyawan sehingga produktivitas kerja secara keseluruhan menurun dan tidak akan bisa bertahan dalam persaingan global.
7. Kurangnya arahan pimpinan terhadap karyawan sehingga tidak sesuai nya pembagian pekerjaan yang di berikan pemimpin kepada karyawan.

8. Tidak adanya komunikasi kebawah yang dijalin oleh para pimpinan kepada bawahannya mengenai instruksi kerja, peraturan kerja, dan cara melakukan pekerjaan.
9. Kurangnya komunikasi sejajar yang dilakukan oleh sesama karyawan dalam bertukar informasi, koordinasi tugas, dan mempererat rasa kekeluargaan sesama karyawan.
10. Menurunnya keinginan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan.
11. Kurang maksimalnya kerja sama antar karyawan sehingga berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Surya Utama Mandiri.

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih berfokus dan tidak menimbulkan banyak penaksiran maka perlu dibatasi masalah yang diteliti. Hal ini bertujuan agar penelitian yang dilakukan dapat diungkap secara lebih cermat dan teliti. Berdasarkan uraian yang dikemukakan di atas maka dalam penulisan penelitian ini penulis akan membatasi masalah ini dengan gaya kepemimpinan sebagai variable bebas (X1), komunikasi sebagai variable bebas (X2), desain kerja sebagai variable bebas (X3), dan produktivitas kerja menjadi variable terikat (Y).

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah diuraikan di atas, maka perumusan masalah yang dapat dikemukakan adalah :

1. Bagaimanakah pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT.Surya Utama Mandiri Padang?

2. Bagaimanakah pengaruh komunikasi secara parsial terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT.Surya Utama Mandiri Padang?
3. Bagaimanakah pengaruh semangat kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT.Surya Utama Mandiri Padang?
4. Bagaimanakah pengaruh gaya kepemimpinan ,komunikasi dan semangat kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT.Surya Utama Mandiri Padang?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan masalah yang terdapat dilatar belakang masalah, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT.Surya Utama Mandiri Padang
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi secara parsial terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT.Surya Utama Mandiri Padang
3. Untuk mengetahui pengaruh semangat kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT.Surya Utama Mandiri Padang
4. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan ,komunikasi dan semangat kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT.Surya Utama Mandiri Padang.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti sehubungan dengan gaya kepemimpinan, komunikasi dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan yang meliputi peran individu dalam organisasi yaitu konflik peran dan ambiguitas peran, tuntutan tugas, hubungan dalam perusahaannya.

2. Bagi Penulis

Menambah wawasan dan pengetahuan yang tidak didapatkan selama perkuliahan dan penerapan teori yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, komunikasi dan semangat kerja yang didapat melalui perkuliahan.

3. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi yang membacanya khususnya bagi yang sedang melakukan penelitian. Penelitian ini bisa menjadi dasar atau referensi untuk penelitian selanjutnya dan juga dapat menambah pustaka bagi mereka yang mempunyai minat untuk mendalami pengetahuan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.