

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi seperti saat sekarang ini, banyak perusahaan yang bersaing untuk mencapai tujuannya. Dimana, perusahaan berlomba-lomba dalam meningkatkan keterampilan sumber daya manusianya. Sumber Daya Manusia merupakan faktor sentral dalam sebuah organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Walaupun banyak sumberdaya, sarana dan prasarana lainnya, tanpa ada sumberdaya manusia maka kegiatan perusahaan tersebut tidak akan berjalan dengan baik. Selain itu sumber daya manusia juga merupakan faktor penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi dalam mencapai keberhasilan atau tujuan organisasi.

Suatu perusahaan memiliki tujuan untuk mengembangkan usahanya, menghasilkan laba, dan mempertahankan hidup maka produktivitas kerja karyawan sangatlah penting untuk mengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Keberhasilan suatu perusahaan tercermin dari hasil kerja masing-masing karyawan dalam suatu perusahaan, hasil kerja tersebut akan berpengaruh pada peningkatan produktivitas perusahaan secara keseluruhan dan dengan semakin meningkatnya produktivitas karyawan diharapkan dapat berdampak pada peningkatan kesejahteraan karyawan pada suatu perusahaan tersebut.

Menurut **Sunyoto (2012:202)** mendefinisikan produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu. Produktivitas tenaga kerja dapat di ukur dengan membandingkan antara hasil yang dicapai oleh tenaga kerja dengan biaya yang harus dikeluarkan untuk menghasilkan produk tersebut. Pengukuran produktivitas tersebut dilakukan oleh perusahaan dengan tujuan mengetahui berhasil atau tidak dalam meningkatkan mutu produktivitas kerja karyawan. Apabila terjadi peningkatan produktivitas, artinya perusahaan mampu meningkatkan mutu aktivitas operasional perusahaan.

Produktivitas kerja karyawan yang tinggi sangat tidak mudah dikarenakan produktivitas karyawan akan muncul apabila gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan beban kerja sebagai salah satu faktor yang mempengaruhinya dapat berjalan dengan serasi, selaras dan seimbang sehingga dapat memberikan kontribusi yang positif bagi karyawan dan dapat diterima oleh semua karyawan di dalam suatu perusahaan.

PT Maidah Rekajaya merupakan perusahaan yang bergerak dalam Bidang Kontraktor Pembangunan jembatan, jalan dan gedung yang beralamat di Jl. Pemuda No.11 Padang. Dalam studi awal peneliti, tampaknya memiliki permasalahan dengan produktivitas karyawannya. Terutama pada gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan beban kerja yang diberikan karena tidak sesuai dengan kemampuan karyawan, hal tersebut menjadikan produktivitas karyawan kerja di PT Maidah Rekajaya menurun.

Tabel 1.1

Data Produktivitas Karyawan PT Maidah Rekajaya Padang

No	Tahun	Target Produktivitas (Paket)	Realisasi (Paket)	%
1.	2014	15	10	67%
2.	2015	15	8	53%
3.	2016	15	11	73%
4.	2017	15	9	60%
5.	2018	15	13	87%

Sumber PT Maidah Rekajaya Padang(2019)

Berdasarkan **Tabel 1.1** dapat dilihat hasil pencapaian target tender selama 5 (lima) tahun terakhir terhitung mulai tahun 2014 sampai dengan tahun 2018. Bahwa pencapaian target pada PT Maidah Rekajaya Padang mengalami peningkatan dari tahun 2014 sebesar 67% kemudian di tahun 2015 terjadi penurunan sebesar 53% dan pada tahun 2016 target mengalami kenaikan kembali sebesar 73% dan pada tahun 2017 mengalami penurunan sebesar 60% dan ditahun 2018 mengalami kenaikan sebesar 87%. Hal ini dapat dikatakan belum optimal karena pada disetiap tahunnya selalu mengalami fluktuasi. Oleh karena itu, karyawan belum memiliki produktivitas yang optimal, sehingga belum dapat mengimplementasikan pekerjaan yang sesuai dengan tujuan perusahaan dan mengakibatkan produktivitas perusahaan kurang baik dalam menyelesaikan proyek besar.

Faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan adalah gaya kepemimpinan Menurut **Toha dalam Istiqomah, (2018:303)** gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Gaya kepemimpinan yang tepat akan memacu semangat dan kegairahan karyawan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitasnya. Selain gaya kepemimpinan terdapat variabel lain yang dapat mempengaruhi yaitu disiplin kerja.

Disiplin kerja menurut **Susanto (2016:105)** merupakan tindakan pimpinan untuk memotivasi para bawahannya agar dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam suatu perusahaan, yang didalamnya mencakup adanya kepatuhan karyawan terhadap tata tertib atau ketentuan-ketentuan, serta adanya sanksi hukuman bagi yang melanggar. Suatu pelanggaran yang dilakukan karyawan harus ada tindakan tegas serta tidak membiarkan pelanggaran tersebut berlarut-larut. Disiplin kerja disini adalah mengenai disiplin waktu bekerja, dan disiplin dalam menaati peraturan yang telah ditetapkan instansi tersebut. Dengan adanya kesadaran yang tinggi dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan yang diwujudkan dalam disiplin kerja yang tinggi, maka suatu produktivitas kerja juga akan tercapai.

Untuk menghadapi persaingan bebas yang semakin ketat dituntut disiplin karyawan untuk meningkatkan produktivitas secara optimal, maksudnya setiap sumber daya manusia dituntut untuk dapat melaksanakan semua tugas dan tanggung jawabnya sebaik mungkin, bekerja dengan cepat, tepat pada

harapanyang dituju dan bermanfaat bagi perkembangan perusahaan. Sehingga menghasilkan kinerja karyawan yang baik dan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

Faktor lainnya yang mempengaruhi adalah beban kerja. Beban kerja yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan, pemilik perusahaan tidak memberikan tugas-tugas yang sesuai dengan keahlian yang dimiliki oleh karyawan. Beban kerja yang diterima pekerja dapat berupa beban kerja fisik, seperti paparan suhu lingkungan, kebisingan, pencahayaan yang berdampak pada metabolisme tubuh pekerja dari detak jantung, konsumsi oksigen, suhu tubuh dan sebagainya yang terlihat lebih konkrit dan dekat dengan aspek keselamatan dan kesehatan kerja. Beban kerja dapat pula berupa beban kerja mental yang terindikasi lebih subjektif terhadap masing-masing subjek pekerja, seperti beban waktu, usaha, stress, dan sebagainya.

Menurut **Eko dalam Istiqomah (2018:5)** beban kerja dapat berupa beban fisik dan beban mental. Beban fiisik dapat dilihat dari seberapa banyak kekuatan fisik yang digunakan oleh karyawan, misalnya menjahit, mengangkut, mengangkat dan mendorong. Pemberian beban kerja hendaknya sesuai dengan kemampuan yang dimiliki tiap-tiap karyawan untuk menciptakan sumber daya manusia yang efektif dan efisien. Hal ini perlu dilakukan agar karyawan tidak mengalami stres karena beban pekerjaan yang akhirnya akan berdampak pada produktivitas karyawan yang tidak efektif yang akan berpengaruh pada produktivitas karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Maidah Rekajaya Padang”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Faktor- Faktor yang diidentifikasi dan mempengaruhi produktivitas karyawan sebagai berikut:

1. Rendahnya produktivitas karyawan pada PT Maidah Rekajaya Padang.
2. Gaya kepemimpinan yang belum mempengaruhi produktivitas karyawan pada PT Maidah Rekajaya Padang.
3. Kurangnya disiplin kerja karyawan kantor dikantor PT Maidah Rekajaya Padang.
4. Menurunnya produktivitas karyawan PT Maidah Rekajaya yang disebabkan oleh beban kerja yang tinggi.
5. Kurangnya kompetensi yang dimiliki karyawan pada PT Maidah Rekajaya Padang.
6. Rendahnya tingkat komunikasi internal pada PT Maidah Rekajaya Padang.
7. Lingkungan kerja yang tdk kondusif pada PT Maidah Rekajaya Padang.
8. Iklim Organisasi kurang kondusif untuk membangun kerjasama yang sinergis sesama karyawan pada PT Maidah Rekaja Padang.

1.3 Batasan Masalah

Agar pembahasan lebih terarah dan tidak menyimpang dari tujuan yang di capai, disini penulis perlu memberi batasan terhadap masalah yang akan dibahas. Adapun batasan dari masalah ini adalah hanya membahas tentang gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan beban kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Maidah Rekajaya Padang. Subjek penelitian ini yaitu pada PT Maidah

Rekajaya Padang dan objek penelitian ini yaitu para karyawan PT Maidah Rekajaya Padang. Penelitian ini dilakukan pada bulan Juli-Agustus 2019.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan diatas, maka dapat ditetapkan rumusan masalah dalam penelitian ini.

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT Maidah Rekajaya Padang.
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT Maidah Rekajaya Padang.
3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT Maidah Rekajaya Padang.
4. Apakah gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT Maidah Rekajaya Padang.

1.5 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Dalam melakukan penelitian penulis mempunyai tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menguji secara empirik pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan pada PT Maidah Rekajaya Padang.
2. Untuk mengetahui dan menguji secara empirik pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Maidah Rekajaya Padang.

3. Untuk mengetahui dan menguji secara empirik pengaruh beban kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Maidah Rekajaya Padang.
4. Untuk mengetahui dan menguji secara empirik pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan beban kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas karyawan pada PT Maidah Rekajaya Padang.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis
 - b. Untuk menambah dan memperluas wawasan pengetahuan tentang sumber daya manusia khususnya tentang gaya kepemimpinan, beban kerja dan disiplin kerja.
 - c. Untuk menambah pengetahuan mahasiswa lain serta sebagai acuan untuk penelitian berikutnya.
2. Manfaat Praktis
 - a. Dapat memberikan masukan kepada PT Maidah Rekajaya Padang, agar mampu mengambil langkah-langkah yang tepat dalam meningkatkan gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan beban kerja.
 - b. Sebagai alat untuk mentransformasikan ilmu yang didapat di bangku kuliah serta untuk mengetahui kondisi yang sebenarnya mengenai gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan beban kerja pada PT Maidah Rekajaya Padang.