

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan adalah sumber daya manusia. Oleh karena itu pentingnya peran manusia dalam kompetisi baik jangka pendek maupun jangka panjang dalam agenda bisnis, suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya.

Pengelola organisasi harus memiliki kemampuan untuk memadukan berbagai pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh para karyawan dengan sumber daya organisasi lainnya. Mereka membutuhkan waktu yang tidak sedikit, untuk mempelajari bagaimana memadukan sumber daya manusia dengan perkembangan bisnis yang sedang berjalan.

Kepemimpinan yang handal sangat dibutuhkan oleh organisasi demi tercapainya tujuan, gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong, dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu. Oleh karena itu, keberhasilan dalam pencapaian sasaran perusahaan sangat tergantung pada peran pemimpinnya. Semakin pandai pemimpin melaksanakan perannya, tentunya semakin cepat tujuan organisasi tersebut dapat tercapai. Sedangkan penerapan kepemimpinan antara pemimpin yang satu dengan yang lainnya berbeda, tergantung pada perilaku gaya pemimpin.

Kepemimpinan yang timbul didalam perusahaan yang memiliki sifat positif adalah memiliki pikiran yang positif, membicarakan hal yang baik, memberikan dorongan positif dalam bekerja kepada bawahan, dan menciptakan solusi yang terbaik kepada bawahan. Perilaku pemimpin pada dasarnya terkait dengan proses kerjasama yang terjadi antara pemimpin dan bawahannya. Seorang pemimpin dikatakan gagal, apabila tidak memunculkan diri kepada bawahan,

tidak memotivasi, tidak menggerakkan dan tidak memuaskan karyawannya pada suatu pekerjaan tertentu. Selain itu juga tugas pemimpin adalah mendorong bawahannya agar memiliki kompetensi melalui pelatihan-pelatihan dan dukungan, serta mengkondisikan bawahan, memiliki kesempatan untuk tumbuh dan berkembang dalam mengantisipasi tantangan dan peluang untuk bekerja dibawah kondisi yang mandiri.

Kepemimpinan memiliki dampak terhadap motivasi karyawan. Motivasi adalah suatu pendorong bagi karyawan untuk mau bekerja dengan giat dan sungguh-sungguh untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi timbul dengan adanya beberapa kebutuhan yang harus dicapai sehingga menimbulkan motivasi yang baik untuk mencapai produktivitas kerja karyawan yang tinggi. Oleh karena itu, berbagai cara yang akan ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan produktivitas yang tinggi dengan memberikan motivasi kepada karyawan, yang dapat dilakukan berbagai cara yaitu paksaan dan hukuman, imbalan, penghargaan, dan pujian yang didukung oleh kepemimpinan dalam menggerakkan pekerjaan.

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh produktivitas karyawan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan produktivitas dengan harapan yang sesuai untuk mencapai tujuan perusahaan serta dapat meningkatkan barang atau jasa yang dihasilkan dari perusahaan tersebut. Berbagai cara yang akan ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan produktivitas yang didukung oleh kepemimpinan dalam menggerakkan pekerjaan.

PT. Tas Centre Cemerlang mulai berdiri pada tahun 1981 yang berpusat dialamat Jl. Perniagaan Timur No.30A RT/RW:01/01 Roa Malaka, Tambora, Kota Jakarta Barat, 11230. PT. Tas Centre Cemerlang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak didunia ritail dalam bidang penjualan koper dan tas dengan berbagai macam model.

Kondisi didalam perusahaan ini yang terjadi dikarenakan permasalahan gaya kepemimpinan yang tidak sesuai dengan karyawan karena tidak mengkondisikan karyawan dengan fasilitas yang seharusnya ada dalam bekerja, pemimpin yang tidak memberi kesempatan karyawan untuk tumbuh dan

berkembang dalam mengatasi tantangan dan peluang yang lebih tinggi. Pemimpin tidak memunculkan diri kepada karyawan atau tidak dekat dengan karyawan. Hal ini akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Didalam motivasi karyawan merasa bahwa pimpinan kurang memberikan motivasi kepada bawahan agar mau bekerja lebih giat dan pemimpin juga kurang memperhatikan fasilitas karyawan dalam bekerja serta keinginan karyawan kepada atasan kurang komunikatif sehingga karyawan merasa kurang puas dalam bekerja, hal ini juga akan berdampak pada produktivitas kerja karyawan.

Dengan permasalahan yang ada didalam perusahaan ini, maka terjadinya penurunan terhadap produktivitas kerja karyawan yang menyebabkan pekerjaan karyawan menumpuk dan sistem pengiriman barang lambat. Hal ini disebabkan karena kurangnya motivasi karyawan dan gaya kepemimpinan yang tidak diinginkan oleh karyawan juga mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan. Dari hasil data yang ada bahwa motivasi kerja karyawan di PT. Tas Centre Cemerlang masih perlu ditingkatkan lagi, hal ini dapat dilihat dari kegiatan sehari-hari karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya masih ada karyawan yang tidak hadir dan jumlah karyawan berkurang setiap bulannya maka dapat dilihat pada tabel 1.1 dibawah ini.

Tabel 1.1

Rekapitulasi Daftar Hadir Karyawan PT. Tas Centre Cemerlang

Bulan	Keterangan Tidak Hadir Thn 2016			Keterangan Tidak Hadir Thn 2017			Keterangan Tidak Hadir Thn 2018		
	Cu ti	Sa kit	Tanpa Ket	Cu ti	Sa kit	Tanpa Ket	Cu ti	Sa kit	Tanpa Ket
Januari	2	1		4	1	1	3		1
Februari	2			3	1		1	2	
Maret		1	1		2	1		2	
April	3	2		1	1	1			2
Mei			1		1			3	1
Juni		2	1	2			2	1	
Juli		1			2			2	

Agustus	2		2			1	1		1
September	2	1		1					2
Oktober	1	2		1	1			1	
November			2			2	2		
Desember	3	1		2	1		4		1
Total	15	11	7	14	10	6	13	11	8

Sumber : PT. Tas Centre Cemerlang Tahun 2019

Berdasarkan seluruh penjelasan diatas, dapat dikatakan bahwa produktivitas kerja karyawan sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan yang tentunya harus memperhatikan sejauh mana pentingnya pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Tas Centre Cemerlang”*.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dan indentifikasi masalah, maka dapat disimpulkan permasalahan pada penelitian ini adalah:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Tas Centre Cemerlang ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Tas Centre Cemerlang ?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan motivasi Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja Karyawan di PT. Tas Centre Cemerlang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Kajian dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Tas Centre Cemerlang.
2. Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Tas Centre Cemerlang.

3. Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Tas Centre Cemerlang.

1.4 Manfaat Penelitian

Sebagaimana layaknya penelitian ini, hasil yang diperoleh diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan dan berhubungan dengan obyek penelitian antara lain:

1. Bagi Penulis

Bagi penulis, penelitian ini akan menambahkan ilmu pengetahuan dan penerapannya kedalam dunia praktek manajemen sumber daya manusia khususnya tentang aspek latar belakang gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan produktivitas kerja karyawan. Dengan penelitian ini akan menambah wawasan penulis dalam bidang praktek bisnis yang akan dihadapi setelah menyelesaikan studi dan terjun dalam bidang industri baik produk maupun jasa.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan bagi penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusia beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek sumber daya manusia secara lebih baik sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi pimpinan PT. Tas Centre Cemerlang dalam menentukan keputusan yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan..

3. Bagi Universitas (Akademisi)

Memberikan informasi untuk melakukan lebih lanjut dan dapat menambah kepustakaan sebagai informasi bahan perbandingan bagi penelitian lain serta sebagai wujud Universitas Bhayangkara Jakarta Raya pada umumnya dan Fakultas Ekonomi pada khususnya Jurusan Manajemen.

1.5 Batasan Masalah

Untuk menghindari agar pembahasan tidak menyimpang dari judul karya tulis, maka penulis hanya membatasi masalah pada gaya kepemimpinan dan

motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Tas Centre Cemerlang.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan dalam memahami secara keseluruhan, maka penulisan proposal ini dibagi dalam 5 bab, sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab 1 ini berisi penjelasan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab 2 ini menjelaskan teori gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan serta kerangka berpikiran dan pengajuan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab 3 ini berisi penjelasan mengenai desain penelitian, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, instrument penelitian, skala pengukuran, metode analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab 4 ini akan dijelaskan tentang hasil penelitian, berupa pembahasan yaitu pengujian asumsi regresi, analisis kuantitatif melalui frekuensi, dan uji hipotesis.

BAB V KESIMPULAN

Bab 5 ini berisi penjelasan tentang kesimpulan dari hasil-hasil pembahasan dan penganalisaan masalah serta saran-saran sebagai hasil pemuan dari penelitian.