

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Seiring perkembangan zaman saat ini Sumber Daya Manusia merupakan peran yang sangat penting dalam jalannya suatu perusahaan. Pengelolaan sumber daya yang baik akan mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Dalam mengelola sumber daya manusia bukan hal yang mudah, maka dari itu diperlukan cara untuk mengelola sumber daya manusia dengan cara yang tepat agar mencapai keseimbangan pekerja dengan pimpinan.

Salah satu sumber daya manusia yang termasuk di dalamnya yaitu para pekerjanya. Sikap pekerja di dalam suatu perusahaan atau organisasi sangat dibutuhkan untuk meningkatkan tingkat produktif para pekerjanya dalam menjalankan suatu pekerjaannya. Sikap kerja produktif merupakan tindakan yang diambil pekerja dalam melakukan pekerjaannya akan memperoleh hasil yang sebanding dengan usaha yang telah dilakukannya (Ekowati et al., 2021). Sikap kerja karyawan yang tinggi akan berperan dalam meningkatkan suatu efektivitas dan efisiensi perusahaan. Sehingga apabila perusahaan telah menerapkan efektivitas dengan baik akan membantu untuk mencapai tujuan perusahaan (Asriani & Yunita, 2019).

Sikap kerja akan mempengaruhi perilaku karyawannya. Sikap kerja produktif merupakan pengalaman menyenangkan atau tidak menyenangkan yang telah dirasakan oleh karyawannya di lingkungan perusahaan sebagai harapan untuk dirinya di masa depan (Alias & Serang, 2018). Jika pekerja yang memiliki sikap dan pengalaman kerja yang baik akan menjadi lebih produktif dalam melakukan pekerjaannya.

Salah satu faktor yang juga mempengaruhi sikap kerja produktif yaitu iklim organisasi yang mempengaruhi perilaku karyawan dan pimpinannya serta bagaimana berjalannya perusahaan dengan baik atau buruk. Iklim organisasi sangat mempengaruhi perilaku anggota organisasi kedepannya mengenai lingkungan organisasi tersebut (Santosa & Kristiana, 2019). Jika kondisi tempat dan sarana kerja, serta lingkungan yang ada di organisasi dapat memperoleh hubungan sosial yang baik maka akan mampu untuk mempengaruhi disiplin kerja dari para anggotanya (Prahastho & Satwika, 2020). Maka dari itu, manajemen didalam perusahaan juga harus bisa memberikan lingkungan kerja yang kondusif dan ramah sehingga bisa mempengaruhi Sikap Kerja karyawannya.

Saat ini peran pemimpin di dalam suatu perusahaan sangat penting dalam berjalannya keberhasilan perusahaan. Definisi kepemimpinan secara luas yaitu bagaimana seorang pemimpin dalam prosesnya bisa mempengaruhi, memberikan tujuan yang jelas untuk organisasinya serta bisa memotivasi para pengikutnya sehingga bisa memperbaiki kelompoknya (Ariani et al., 2020). Maka sebagai seorang pemimpin diharuskan untuk membentuk, mengarahkan dan mengembangkan karyawannya di dalam sebuah kelompok atau organisasi. Sehingga para pekerja bisa saling bekerja sama dengan baik serta dapat bekerja dengan maksimal. Seorang pemimpin yang etis mempunyai perilaku yang sesuai dengan norma-norma etika yang berlaku. Sikap pemimpin yang memiliki perilaku sesuai dengan norma etika akan lebih menghargai dan menghormati orang lain atau para bawahannya, berlaku adil, bertanggungjawab, jujur dan menggunakan kekuasaan dengan bijak (Satyawadi & Sudibya, 2018).

Menjadi pemimpin etis adalah ketika pemimpin di dalam suatu perusahaan selalu mengkomunikasikan atau memberitahu kepada bawahannya untuk menerapkan standar etis yang jelas dan menekankan kepada para karyawannya untuk mengikuti standar tersebut (U. T. Sari, 2019). Dengan terus mengkomunikasikan kepada bawahannya akan membantu dalam memberikan dukungan serta arahan dan menjamin apa yang menjadi tujuan anggotanya.

Sebagai pemimpin yang ingin mencapai tujuan dari perusahaannya harus menerapkan prinsip-prinsip dari kepemimpinan etis, seperti pada keyakinan dan nilai-nilai dari yang benar dan salah akan menunjukkan bagaimana perilaku dari organisasi tersebut sehingga pemimpin bisa mempengaruhi karyawannya untuk terus berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi (Satyawadi & Sudibya, 2018). Jika pemimpin di dalam perusahaan dapat membangun suasana dan dapat menghargai para karyawannya dengan perilaku yang etis, maka akan meningkatkan Sikap Kerja para karyawannya dan menciptakan Iklim Organisasi yang baik dalam perusahaan. Selain itu pemimpin di dalam perusahaan dianggap sebagai faktor untuk mempengaruhi kinerja kreatif dan inovasi karyawannya, hal tersebut dilakukan untuk melakukan pendekatan pemimpin berdasarkan rencana strategis mereka (Yunita et al., 2021).

PT. X merupakan salah satu perusahaan manufacturing yang memproduksi pembuatan mainan. Perusahaan ini didirikan pada tahun 1993 yang bergerak di bidang usaha *Toy Manufacturing*. Perusahaan ini juga berfokus dalam memproduksi mata boneka yang dipasarkan pada pasar domestik. Karena permintaan dalam industri ini tumbuh secara signifikan selama bertahun-tahun jadi perusahaan ini memutuskan untuk memperluas layanannya.

Berikut ini data para karyawan yang bekerja pada PT.X yaitu:

Tabel 1. 1 Data Karyawan pada PT. X

BAGIAN	JABATAN	JUMLAH
<i>Manager</i>	<i>Manager</i>	1
HRD	HRD	1
<i>Accounting</i>	<i>Accounting</i>	1
	Staff	4
<i>Purchasing</i>	<i>Purchasing</i>	1

	Staff	2
<i>Quality Control</i>	QC	2
Supervisor	Supervisor	1
Mekanik	Mekanik	4
Gudang	Gudang	1
<i>Painting</i>	<i>Ass Ka Painting</i>	1
	<i>Ka Painting</i>	1
	<i>Staff Painting</i>	15
	<i>Non Shift</i>	3
<i>Injection</i>	<i>Ass Ka Inject</i>	6
	<i>Ka Inject</i>	5
	<i>Injection</i>	58
<i>Flocking</i>	<i>Ka Flocking</i>	1
	<i>Flocking</i>	2
	<i>Non Shift</i>	2
Gunting	Ka Gunting	1
	<i>Non Shift</i>	4
Cetakan	Ka Cetakan	1
	<i>Non Shift</i>	4
<i>Mixer</i>	<i>Mixer</i>	1

Umum	Umum	1
	<i>Non Shift</i>	2
Total Karyawan		126

Sumber Data : Data Karyawan PT. X

Pada PT. X memiliki visi dengan pengembangan sumber daya manusia dan lingkungan yang menjadi pendorong utama dalam melakukan perluasan layanan dan kapasitas industri perusahaan yang berkelanjutan. Berdasarkan banyaknya karyawan yang terdata diatas, karyawan PT. X masih mengalami beberapa keluhan atas respon sikap para pekerja yang masih kurang menyenangkan sehingga tidak bisa melakukan pekerjaannya secara maksimal.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti faktor dari menurunnya suatu sikap kerja produktif pada karyawan adalah karena kurangnya dukungan organisasi seperti, perusahaan tidak memberikan reward atau penghargaan kepada karyawan yang memiliki produktivitas yang baik ataupun kepada karyawan yang rajin, selain itu masih adanya karyawan yang kurang bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang telah diberikan sehingga menyebabkan kinerja produktivitasnya menjadi lebih menurun (Alias & Serang, 2018). Hal lainnya yang membuat sikap kerja produktif karyawannya menurun dikarenakan tingkat penghasilan yang masih rendah dan kurangnya fasilitas kerja yang kurang lengkap sehingga menurunkan semangat, tanggungjawab dan produktif untuk mencapai hasil kerja yang lebih optimal.

Permasalahan lainnya mengenai iklim organisasi yang berada pada PT.X masih kurang baik, berdasarkan hasil wawancara yaitu karena kurangnya dukungan dari atasan dan masih banyaknya karyawan yang kurang bekerjasama dengan sesama rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Iklim organisasi dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung ataupun tidak langsung yang berpengaruh pada karyawan dan pekerjaannya mereka ditempat kerja sehingga dari masalah

yang terjadi di PT.X tersebut nantinya lingkungan internal didalam perusahaan akan terganggu (Dewi, 2016). Faktor lainnya yaitu karyawan kurang dilibatkan didalam aktivitas perusahaan dalam pengambilan suatu keputusan atau perumusan suatu kebijakan baru. Sehingga akan sulit untuk menciptakan iklim organisasi yang memuaskan bagi karyawannya. Maka, dari kondisi tersebut akan berpengaruh juga pada iklim organisasi yang berada di perusahaan.

Selain sikap kerja produktif dan iklim organisasi, pemimpin di dalam perusahaan ini masih kurang menerapkan perilaku etis yang sesuai dengan norma yang berlaku. Peran pemimpin didalam suatu perusahaan dalam mengkomunikasikan hal yang terkait dengan pekerjaan masih kurang mempengaruhi karyawannya, sehingga tidak memberikan motivasi bagi setiap karyawannya. Dengan fenomena tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan yang masih kurang etis akan mempengaruhi sikap kerja produktif karyawannya serta berpengaruh pada iklim organisasi PT.X.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas maka perlu dilakukan penelitian tentang “Peran Kepemimpinan Etis Terhadap Sikap Kerja Produktif Dimoderasi Iklim Organisasi Pada PT. X”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis akan merumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana Pengaruh Kepemimpinan Etis terhadap Sikap Kerja Produktif Pada PT. X ?
2. Bagaimana Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Sikap Kerja Produktif Pada PT. X ?
3. Bagaimana Pengaruh Moderasi Iklim Organisasi terhadap Kepemimpinan Etis dan Sikap Kerja Produktif Pada PT. X ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan masalah dari penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Etis terhadap Sikap Kerja Produktif Pada PT. X.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Sikap Kerja Produktif Pada PT. X.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Moderasi Iklim Organisasi Terhadap Kepemimpinan Etis dan Sikap Kerja Produktif Pada PT. X.

1.4 Batasan Masalah

Dalam penulisan proposal skripsi ini, penulis memberikan batasan masalah pada bab pembahasan tentang “Peran Kepemimpinan Etis Terhadap Sikap Kerja Produktif Dimoderasi Iklim Organisasi PT. X”, sehingga apa yang diuraikan pada penelitian tidak menyimpang permasalahan yang diidentifikasi.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu :

1. Bagi Peneliti

Bagi peneliti sendiri diharapkan dapat menambah pengetahuan dibidang ekonomi khususnya dalam Manajemen Sumber Daya Manusia secara umum yang berkaitan dengan Kepemimpinan Etis, Sikap Kerja Produktif dan Iklim Organisasi.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang lebih sehingga bermanfaat bagi perusahaan dalam pengelolaan SDM dengan menentukan kebijakan dan aspek yang sesuai gaya Kepemimpinan Etis ini serta sikap kerja produktif yang di pengaruhi oleh iklim organisasi pada perusahaan.

3. Bagi pembaca

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wawasan yang lebih bagi semua pihak yang membutuhkannya.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam penulisan dan mendapatkan gambaran secara ringkas mengenai proposal skripsi ini, maka sistem penulisannya dibagi menjadi lima bab yang secara garis besar disusun sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, batasan masalah, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini terdiri dari landasan teori yang menguraikan teori-teori yang digunakan sebagai tinjauan atau landasan dalam menganalisis batasan masalah yang telah dikemukakan kemudian menjadi kerangka berpikir dan hipotesis.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisikan desain penelitian, tahapan penelitian, waktu dan tempat penelitian, model konseptual penelitian, operasional variabel, populasi sampel, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisikan kesimpulan dan saran dari penelitian yang dilakukan dan implikasi manajerial untuk penelitian selanjutnya yang dianggap sama.