

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Persaingan usaha ialah usaha dari dua pihak/lebih perusahaan yang masing-masing bergiat memperoleh pesanan dengan menawarkan harga/syarat yang paling menguntungkan (Marbun, 2013). Persaingan bisnis yang luar biasa bebasnya sudah terjadi dalam kehidupan pada masa kini. Ruang lingkup dunia bisnis secara makro, maupun ruang lingkup bisnis secara mikro. Kondisi yang seperti itu membuat perusahaan dari seluruh penjuru dunia berpikir keras untuk tetap eksis dalam lingkarannya agar tidak tersingkir dari persaingan itu. Dengan seperti itu, masing-masing perusahaan tertuntut untuk bersaing dengan keras melalui strategi-strategi yang dimiliki perusahaan demi mempertahankan eksistensi dengan memanfaatkan perkembangan teknologi di masa era globalisasi.

Globalisasi ekonomi berfokus pada penyatuan dan integrasi dari pasar finansial global, sebagaimana halnya multinational corporation yang berpengaruh signifikan dalam pasar internasional (Ariesani dan Melaty, 2020). Sebagai akibatnya tidak ada negara yang secara eksklusif menjalankan ekonominya sendiri tanpa memerlukan keterlibatan dari negara lain.

Perkembangan teknologi informasi di era digital dalam menghadapi ekonomi global semakin pesat. Hal itu bisa dilihat dari adanya pemanfaatan terhadap alat komunikasi di setiap perusahaan. Globalisasi sekarang ini memiliki berbagai dampak yang dirasakan langsung oleh masyarakat luas baik dampak negatif maupun dampak positif. Dampak-dampak itu dirasakan secara langsung oleh masyarakat dalam setiap sendi kehidupan, tidak menutup kemungkinan hal

ini berdampak terhadap perusahaan seperti PT. Berbagai macam dampak negatif maupun positif dari perkembangan globalisasi yang semakin pesat menyebabkan setiap aspek kehidupan masyarakat terkena imbasnya. Aspek sosial, ekonomi, agama dan budaya setiap lapisan masyarakat secara tidak langsung terkena dampak dari globalisasi.

Seiring dengan perkembangan zaman saat ini perusahaan harus mempunyai gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi kondisi yang ada dalam perusahaan. Seorang pemimpin dituntut mampu menjadi contoh bagi karyawannya dan dituntut untuk menentukan arah kemana perusahaan dijalankan guna mencapai produktivitas yang baik. Apabila produktivitas karyawan baik, maka kemungkinan besar penampilan perusahaan juga baik.

Manajemen Sumber Daya Manusia ialah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efektif dan efisien serta dapat dipakai secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat menjadi maksimal (Bintoro dan Daryanto, 2017). Perusahaan menuntut karyawan untuk mampu menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan efisien, sebab keberhasilan bawahan dapat diukur dari tingkat komplain dari konsumen, semakin berkurangnya tingkat keluhan maka semakin tinggi keberhasilan karyawan dalam mencapai target yang optimal. Selain itu, kemampuan karyawan juga dapat diukur dari tingkat penyelesaian tugasnya secara baik dan benar serta melakukan peran dan fungsinya dengan baik bagi keberhasilan perusahaan.

Ada sebagian faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan diantaranya ialah motivasi. Motivasi ialah keadaan dalam diri individu yang

mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan (Sidanti, 2015). Apabila kebutuhan karyawan terpenuhi, maka motivasi kerja dari karyawan itu akan lebih tinggi sehingga dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Tinggi rendahnya motivasi dapat dilihat dari bagaimana cara atasan memberikan semangat kerja agar karyawan mau bekerja lebih maksimal, maka pimpinan harus memberikan dorongan kemampuan dan keterampilannya untuk bawahan agar mencapai tujuan perusahaan. Apabila karyawan membutuhkan sesuatu maka akan terdorong untuk melakukan pekerjaan itu untuk memperoleh apa yang dibutuhkannya. Kebutuhan setiap karyawan berbeda-beda dengan karyawan lainnya, dengan kebutuhan yang berbeda itu, maka motivasi bisa dilakukan sebagai aktivitas dalam memanfaatkan sesuatu untuk mencapai tujuan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas selain motivasi ialah gaya kepemimpinan. Dalam pandangan Hidayat (2018) Gaya kepemimpinan ialah pola tingkah laku yang dirancang seseorang itu rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan. erta memotivasi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas selain motivasi dan gaya kepemimpinan ialah lingkungan kerja. Dalam pandangan (Nitisemito dalam Nuraini 2013) lingkungan kerja ialah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya

misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Perseroan Terbatsa (PT) ialah sebuah badan usaha atau badan hukum yang memiliki modal untuk menjalankan kegiatan bisnis. Modal itu didapatkan dari para pemilik atau pemegang saham yang mempunyai porsi kepemilikan usaha berdasarkan jumlah saham yang dimiliki.

PT. Riski Anugerah Pratama Sedah Jenangan Ponorogo memiliki sebagian usaha meliputi industri mortar, industri dari batu untuk keperluan rumah tangga maupun bangunan, konstruksi gedung, konstruksi jalan raya, pemasangan bangunan prafrabrikasi untuk konstruksi, penyewaan alat konstruksi dengan operator, perdagangan besar berbagai macam material bangunan.

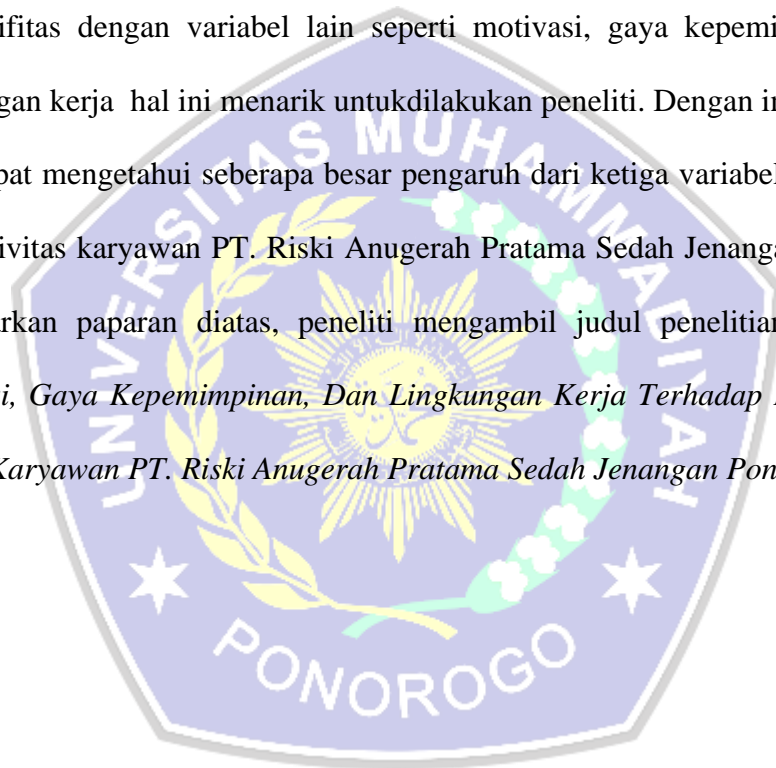
Menyangkut motivasi terhadap karyawan PT. Riski Anugerah Pratama Sedah Jenangan Ponorogo kurangnya dukungan dan perhatian yang diberikan pimpinan pada karyawan, mengakibatkan karyawan sering terlambat dan lalai dalam melakukan produksi.

Menyangkut gaya kepemimpinan karyawan PT. Riski Anugerah Pratama Sedah Jenangan Ponorogo dalam pandangan informasi yang saya dapat , pemimpin kurang berani dalam mengambil keputusan ketika ada karyawan yang melakukan kesalahan. Sedangkan karyawan tersebut masih mempunyai hubungan keluarga dan sering diberi toleransi.

Menyangkut lingkungan kerja di PT. Riski Anugerah Pratama Sedah Jenangan Ponorogo kurang baiknya hubungan abtar pekerja dikarenakan pembagian kerja yang tidak adil.

Penelitian ini dilakukan sebab adanya masalah di PT. Riski Anugerah Pratama Sedah Jenangan Ponorogo menyangkut kurangnya motivasi yang diberikan oleh pimpinan terhadap karyawannya, kurang keberanian pemimpin dalam mengambil keputusan dan hubungan atasan dengan karyawan yang terjalin kurang baik.

Sementara saat ini belum ada penelitian yang dilakukan terhadap karyawan PT. Riski Anugerah Pratama Sedah Jenangan Ponorogo mengenai produktifitas dengan variabel lain seperti motivasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja hal ini menarik untuk dilakukan peneliti. Dengan ini diharapkan agar dapat mengetahui seberapa besar pengaruh dari ketiga variabel itu terhadap produktivitas karyawan PT. Riski Anugerah Pratama Sedah Jenangan Ponorogo. Berdasarkan paparan diatas, peneliti mengambil judul penelitian "*Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Riski Anugerah Pratama Sedah Jenangan Ponorogo*".



B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, perumusan masalah penelitian ini ialah :

1. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Riski Anugerah Pratama Sedah Jenangan Ponorogo ?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Riski Anugerah Pratama Sedah Jenangan Ponorogo ?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Riski Anugerah Pratama Sedah Jenangan Ponorogo ?
4. Apakah Motivasi, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Riski Anugerah Pratama Sedah Jenangan Ponorogo ?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan di atas, maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini ialah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Riski Anugerah Pratama Sedah Jenangan Ponorogo.
2. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Riski Anugerah Pratama Sedah Jenangan Ponorogo.
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Riski Anugerah Pratama Sedah Jenangan Ponorogo.
4. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Riski Anugerah Pratama Sedah Jenangan Ponorogo.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi semua pihak, terutama pihak berikut :

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambahkan wawasan dan pengetahuan dalam bekal menerapkan ilmu mengenai sumber daya manusia yang sudah didapatkan dalam perkuliahan dalam dunia kerja.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat menambah pengetahuan dalam mengembangkan ilmu dan pengelolaan sumber daya manusia secara lebih baik.

3. Bagi Pembaca

Dapat memberikan sumber inspirasi dan literatur untuk pengembangan dan penyempurnaan penelitian manajemen sumber daya manusia selanjutnya, terutama mengenai Pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap produktifitas kerja karyawan.

4. Bagi Peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang melakukan penelitian mengenai motivasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap produktifitas kerja karyawan.