

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan adalah sebuah entitas di mana individu bekerja bersama-sama dengan tujuan mencapai target perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah disiplin yang mengatur tenaga kerja di organisasi atau perusahaan dengan maksud agar mereka dapat beroperasi secara terkoordinasi guna mencapai sasaran perusahaan. Dalam perspektif Hamali (2019), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendekatan strategis terhadap pengelolaan keterampilan, motivasi, perkembangan, dan organisasi sumber daya manusia.

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor penentu terwujudnya sebuah pelayanan yang baik didalam sebuah organisasi. Dalam proses perekrutan calon pegawainya pun ada kriteria dan syarat-syarat yang khusus. Dengan tujuan agar mendapatkan Sumber Daya Manusia yang kompeten dalam sebuah organisasi. Oleh sebab itu, penting bagi sebuah organisasi untuk memastikan bahwa pegawai yang dimiliki merupakan manusia-manusia unggul yang memiliki kualitas yang baik dan mampu membantu perusahaan mewujudkan visinya. Agar Pelaksanaan tugas berjalan baik, perlu adanya pembinaan pegawai serta arahan untuk terus meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia guna memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pada dedikasi yang tinggi, disiplin, kejujuran, tanggung jawab, serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai dengan kebutuhan perkembangan yang terjadi dimasyarakat (Riyanda, 2018). Manajemen Sumber Daya manusia berkaitan erat dengan produktivitas karyawan, hal ini dikarenakan jika Manajemen Sumber Daya manusia sebuah perusahaan dikatakan baik maka orang-orang atau karyawan bisa

menghasilkan performa yang baik. Hasil performa yang baik dan memuaskan apabila hasil yang dicapai sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.

Dalam pandangan Busro (2018), produktivitas merupakan perbandingan antara apa yang dihasilkan (output) dengan apa yang digunakan (input). Hal serupa juga ditegaskan oleh Luturmas (2018), yang berpendapat bahwa pengukuran produktivitas kerja sebenarnya bertujuan untuk mengukur sejauh mana kinerja pegawai dalam mencapai hasil dengan efektif dan efisien. Produktivitas memiliki peran krusial dalam kemajuan perusahaan serta dalam upaya meningkatkan pertumbuhan ekonomi perusahaan tersebut. Tingkat produktivitas yang tinggi dari sumber daya manusia sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan, bahkan saat perusahaan mengalami tantangan. Keberhasilan perusahaan dapat dilihat dari produktivitas kerja karyawan, sehingga penting bagi perusahaan untuk secara optimal mengelola sumber daya manusianya.

Dalam perspektif Mongdong et al (2021) dukungan dari rekan kerja adalah sistem pendukung yang ada pada sesama karyawan untuk memotivasi rekan kerja lainnya. Sementara menurut Wibowo & Tholok (2019), dukungan rekan kerja merujuk pada individu atau kelompok yang menjalin hubungan saling mendukung dalam menjalankan tugas mereka. Adanya hubungan yang baik dan dukungan rekan kerja antar karyawan akan menghadirkan lingkungan kerja yang kondusif sehingga pada akhirnya berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan. Hal ini yang membuat pekerjaan menjadi cepat selesai dan mendapatkan hasil sesuai dengan yang direncanakan perusahaan. Diperjelas dengan penelitian Priswati (2021) menyatakan bahwa dukungan rekan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Dalam pandangan Wahyudi (2018), kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk menginspirasi, membimbing, dan memengaruhi pemikiran serta

perilaku anggota tim agar mereka dapat bertindak secara mandiri, terutama dalam konteks pengambilan keputusan, demi mencapai tujuan perusahaan dengan lebih cepat. Dari seorang pemimpinlah akan muncul gagasan-gagasan baru dan inovatif dalam pengembangan suatu organisasi. Gaya kepemimpinan yang efektif membutuhkan pemimpin untuk dapat meningkatkan produktivitas kinerja semua karyawan dalam mencapai tujuan. Dengan demikian, gaya kepemimpinan dapat menjadi pedoman yang baik dalam peningkatan produktivitas kinerja karyawan. Peran pemimpin dalam melaksanakan aktivitas kegiatannya memiliki gaya tersendiri dalam memproses mempengaruhi dan mengarahkan karyawan sehingga bersama-sama dalam mencapai tujuan (Sirajuddin, 2018). Diperjelas dengan penelitian Hurmayanti (2018) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Hubungan baik yang terjalin diantara berbagai sektor menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas. Salah satu hal yang terpenting dalam menjalin sebuah hubungan adalah komunikasi. Komunikasi memiliki fungsi organisasi dan sosial seperti menginformasikan sebagai penyampai informasi, petunjuk, mengungkapkan sesuatu, keinginan, menjalin hubungan dan memecahkan masalah (Karaman, 2019). Handoko (2013) dalam mendefinisikan bahwa komunikasi adalah transfer dalam bentuk ide atau informasi dari satu orang ke orang lain. Komunikasi merupakan pemindahan dan pemahaman makna yang terjadi akibat pertukaran informasi antara satu dengan yang lain dan bertujuan untuk menerima pemahaman yang sama melalui pemindahan pesan-pesan secara simbolik. Komunikasi yang terjadi di suatu organisasi merupakan suatu proses yang erat kaitannya dengan keberhasilan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dan produktivitas kerja yang optimal. Produktivitas kerja pegawai merupakan salah satu faktor utama yang mendukung keberhasilan organisasi dalam

mencapai tujuan organisasi. Hal ini karena untuk mewujudkan produktivitas kerja pegawai yang tinggi diperlukan komunikasi yang lancar dan efektif (Marwansyah, 2016). Diperjelas dengan penelitian Widyarma & Askiah (2022) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

MPM Motor Ponorogo merupakan sebuah Dealer Honda naungan PT Astra Honda Motor yang menyediakan penjualan produk Sepeda Motor Honda dan perawatan Sepeda Motor Honda. Dalam hal ini MPM Motor Ponorogo, menjalankan tugas sebagai penyedia bagi pembeli atau konsumen yang ingin mempunyai Sepeda Motor Honda maupun yang mau melakukan perawatan Sepeda Motor Honda. Sebagai Dealer Honda resmi dituntut untuk memperhatikan komitmen pada organisasi dengan tidak melakukan korupsi, absen dan melalaikan kewajiban. Semua kegiatan dan kebijakan memperhatikan kepentingan konsumen dan memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat.

Dari hasil wawancara yang dilakukan dengan kepala cabang MPM Motor Ponorogo, diketahui bahwa produktivitas kerja tidak selalu mengalami peningkatan hal itu disebabkan oleh berbagai macam faktor. Dari banyaknya faktor tersebut peneliti menduga bahwasanya terjadi penurunan produktivitas kerja yang dibuktikan dengan penjualan yang menurun mulai dari bulan Juli 2023 sebanyak 908, bulan Agustus 2023 turun menjadi 851 serta pada bulan September 2023 penjualan turun menjadi 736, hal ini disebabkan oleh faktor seperti dukungan rekan kerja, gaya kepemimpinan dan komunikasi. Penurunan produktivitas kerja tersebut juga dibuktikan dengan jam kerja pegawai yang tidak dapat memenuhi target. Adanya hal tersebut membuat kepala cabang MPM Motor Ponorogo melakukan evaluasi dan arahan kepada para pegawai serta para pegawai saling membantu dalam pemenuhan target misalnya apabila salah satu pegawai sudah memenuhi target, pegawai tersebut akan membantu pegawai lain

yang belum memenuhi targetnya. Adanya hubungan yang baik dan dukungan rekan kerja antar pegawai akan menghadirkan lingkungan kerja yang kondusif sehingga pada akhirnya berpengaruh pada produktivitas kerja pegawai, dengan melihat faktor- faktor diatas yaitu dukungan rekan kerja, gaya kepemimpinan dan komunikasi yang merupakan aspek yang penting guna meningkatkan produktivitas kinerja pegawai. Akan tercipta suatu kondisi kerja yang kondusif sehingga mampu mendorong semangat kerja pegawai guna tercapainya tujuan suatu Organisasi, khususnya pada Dealer MPM Motor Ponorogo. Kemudian muncul sebuah pemikiran bagaimana faktor-faktor tersebut saling berkesinambungan sehingga berdampak pada produktivitas kerja.

Berdasarkan uraian diatas peneliti bermaksud untuk menguji dukungan rekan kerja, gaya kepemimpinan dan komunikasi. Untuk itu peneliti tertarik mengangkat judul **“Pengaruh Dukungan Rekan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Dealer MPM Motor Ponorogo ”**

B. Objek Penelitian

Objek penelitian pada penelitian ini adalah Dealer MPM Motor Ponorogo. Dealer MPM Motor Ponorogo merupakan sebuah Dealer Honda naungan PT Astra Honda Motor yang menyediakan penjualan produk Sepeda Motor Honda dan perawatan Sepeda Motor Honda. Dalam hal ini MPM Motor Ponorogo, menjalankan tugas sebagai penyedia bagi pembeli atau konsumen yang ingin mempunyai Sepeda Motor Honda maupun yang mau melakukan perawatan Sepeda Motor Honda. Melalui penelitian ini, peneliti berharap dapat membantu perusahaan mengenai faktor-faktor yang dapat membuat produktivitas kerja karyawan semakin baik dalam usaha mencapai suatu tujuan yang telah direncanakan perusahaan sebelumnya

C. Perumusan Masalah

1. Apakah dukungan rekan kerja berpengaruh terhadap produktivitas Dealer MPM Motor Ponorogo?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas Dealer MPM Motor Ponorogo?
3. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap produktivitas Dealer MPM Motor Ponorogo?
4. Apakah dukungan rekan kerja, gaya kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh terhadap produktivitas Dealer MPM Motor Ponorogo?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan

Berkaitan dengan permasalahan di atas, maka tujuan penelitian ini yaitu :

- a) Untuk mengetahui pengaruh dukungan rekan kerja terhadap produktivitas Dealer MPM Motor Ponorogo.
- b) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas Dealer MPM Motor Ponorogo.
- c) Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap produktivitas Dealer MPM Motor Ponorogo.
- d) Untuk mengetahui secara simultan pengaruh dukungan rekan kerja, gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap produktivitas Dealer MPM Motor Ponorogo.

2. Manfaat

Berdasarkan tujuan diatas, penelitian yang peneliti lakukan ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak diantaranya adalah sebagai berikut:

a) Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pemikiran dan bahan pertimbangan yang bermanfaat bagi Dealer MPM Motor Ponorogo mengenai faktor-faktor yang dapat membuat produktivitas kerja karyawan semakin baik dalam usaha mencapai suatu tujuan yang telah direncanakan perusahaan sebelumnya

b) Bagi Peneliti

Sebagai proses pembelajaran dan praktik metode yang dipelajari di perkuliahan untuk memecahkan masalah

c) Bagi Penelitian Dimasa Depan

Memberikan referensi bagi orang-orang yang akan melakukan penelitian dimasa depan.

