

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pada masa berkembangnya teknologi yang sangat pesat ini, menuntut upaya terobosan para pelaku utama usaha untuk secara proaktif mengkonsolidasi diri dalam rangka penguatan keunggulan dalam bersaing. Ditambah dengan era perdagangan bebas se ASEAN menyebabkan persaingan yang sangat ketat di segala bidang. Ancaman persaingan internasional, kondisi ekonomi yang tidak menentu, dan semakin panasnya suhu politik yang berakibat bagi stabilitas suatu Negara. Hal tersebut merupakan faktor eksternal yang menyebabkan perusahaan bersaing salah satu cara dengan mencari tenaga kerja yang secara selektif untuk dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien.

Ada banyak faktor yang membuat suatu perusahaan dapat terus menjalankan operasinya yaitu alam, modal, tenaga kerja, dan keahlian. Faktor-faktor tersebut saling berkait dan tidak berdiri sendiri, melainkan harus saling mendukung demi tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Keempat faktor tersebut, tenaga kerja atau manusialah menjadi salah satu faktor yang terpenting karena manusia merupakan penggerak segala aktifitas yang ada dalam perusahaan.

Titik berat pengelolaan sebuah perusahaan adalah sumber daya manusianya yaitu karyawan. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan perusahaan. Suatu perusahaan akan kesulitan dalam

beroperasi tanpa adanya peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan sangat canggih, karena peralatan canggih yang dimiliki perusahaan difungsikan hanya sebagai pendukung setiap aktifitas dan proses diperusahaan tersebut.

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, dan mengatur karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan, dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia harus memiliki pengelolaan yang baik terhadap karyawannya. Pengelolaan tersebut seharusnya didukung oleh gaya kepemimpinan, motivasi dan sistem upah dalam penerapan kebijakan yang baik sehingga dari pihak karyawan dan pimpinan akan bisa bekerja sama dengan baik untuk bisa meningkatkan produktifitas karyawan.

Gaya kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi, karena kepemimpinan yang efektif dapat menggerakkan, mengarahkan, dan mendorong orang lain untuk berusaha mengarahkan kemampuannya dalam mencapai suatu tujuan organisasi. Kepemimpinan sangat berperan penting dalam pengembangan organisasi, karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit untuk mencapai suatu tujuan organisasi. Jika seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, maka orang tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinan. Gaya

kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan seorang atasan dapat mempengaruhi sukses tidaknya karyawan dalam mencapai prestasi kerja. Menurut Eka Nuraini Rahmawati (2004), kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi dan tidak memaksa untuk memotivasi individu dalam mencapai tujuan.

Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas yaitu motivasi. Menurut Mangkunegara (2001), Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Motivasi yang akan mempengaruhi semangat kerja yang dimiliki seseorang adalah merupakan potensi, dimana seseorang belum tentu bersedia untuk mengerahkan segenap potensi yang dimilikinya untuk mencapai hasil yang optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seorang karyawan mau menggunakan seluruh potensinya. Daya dorong tersebut sering disebut motivasi

Upah ialah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberian kerja kepada penerimaan kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi dinyatakan atau dinialai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, Undang-Undang dan peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerimaan kerja (Heidjrahman dan Husnan, 2002), dari pengertian tersebut upah atau gaji merupakan suatu imbalan daripada yang

telah diberikan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja serta diterima oleh seseorang didalam hubungan kerja yang berupa uang, mmelalui perjanjian kerja. Upah atau gaji merupakan imbalan atas prestasi karyawan, semakin tinggi prestasi karyawan seharusnya semakin besar pula gaji yang akan diterima. Prestasi ini biasanya dinyatakan sebagai kinerja maupun produktivitas.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2009) produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktifitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya, dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa produktifitas adalah perbandingan antara keluaran, masukan serta mengutarakan cara pemanfaatan baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi suatu barang atau jasa.

CV. King Djamur Farm Ponorogo merupakan perusahaan yang berdiri pada tahun 2012 bergerak di bidang Pertanian. Perusahaan yang menghasilkan produk berupa bibit jamur, jamur terpadu, dan sebagainya ini mempunyai impian besar dalam mengentaskan kemiskinan di kota Ponorogo. Selain mampu memperkerjakan karyawan yang berasal dari masyarakat, dengan mengusung usaha pertanian kreatif, CV. King Djamur Farm Ponorogo memiliki beberapa program nyata seperti kemitraan dan pembinaan masyarakat.

Setelah peneliti melakukan observasi awal pada Perusahaan CV. King Djamur Farm Ponorogo, penulis menemukan terdapat beberapa masalah yang terkait dengan judul skripsi yang peneliti ambil. Permasalahan yang timbul berkaitan dengan produktivitas karyawan di Perusahaan CV. King Djamur Farm Ponorogo salah satunya Kepemimpinan pada perusahaan CV. King Djamur Farm yaitu dari pimpinan langsung pada karyawan sehingga semua hal masalah dari bahan baku, produksi sampai penjualan menunggu keputusan dari pimpinan, pada saat pimpinan tidak berada di perusahaan, karyawan tidak bisa melakukan inisiatif.

Permasalahan motivasi yang timbul pada karyawan yaitu pimpinan kurang berkomunikasi terhadap semua karyawan berkaitan dengan rasa kepemilikan pada produk yang dihasilkan dan pada perusahaan CV. King Djamur Farm, hal tersebut dilihat dari karyawan yang kurang menanggapi terhadap terget-target pekerjaan yang harus dicapai baik itu dari segi kuantitas dan kualitas..

Permasalahan-permasalahan tersebut mencerminkan bahwa masih diperlukan adanya upaya untuk mencapai peningkatan produktivitas karyawan yang antara lain dipengaruhi oleh pemberian upah, pemberian semangat kerja berupa motivasi kepada karyawan, dan pola kepemimpinan yang baik. Beberapa masalah yang peneliti temukan diatas tentu memberikan dampak negatif bagi perusahaan yaitu menurunnya produktivitas tenaga kerja.

Berdasar latar belakang yang dikemukakan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul : ***“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Sistem Upah Terhadap Produktivitas Karyawan pada CV King Djamur Farm Ponorogo”***

1.2. Perumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian adalah sebagai berikut :

- 1.2.1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. King Djamur Farm Ponorogo?
- 1.2.2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. King Djamur Farm Ponorogo?
- 1.2.3. Apakah sistem upah berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. King Djamur Farm Ponorogo?
- 1.2.4. Apakah gaya kepemimpinan, motivasi, dan sistem upah secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. King Djamur Farm Ponorogo?

1.3. Batasan Masalah

Mengingat permasalahan yang ada sangat luas dan supaya peneliti proposal akan lebih terarah, maka penulis melakukan batasan masalah.

Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah ;

- 1.3.1. Terbatas pada bidang manajemen sumber daya manusia (MSDM).

1.3.2. Terbatas pada masalah Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Sistem Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. King Djamur Farm Ponorogo.

1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini untuk :

1. Mengetahui pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan pada CV King Djamur Farm ponorogo
2. Mengetahui pengaruh antara motivasi terhadap produktivitas karyawan pada CV King Djamur Farm ponorogo
3. Mengetahui pengaruh antara sistem upah terhadap produktivitas karyawan pada CV King Djamur Farm ponorogo
4. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan sistem upah terhadap produktivitas karyawan pada CV King Djamur Farm ponorogo

1.4.2. Manfaat Penelitian

1. Manfaat bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberi suatu masukan yang bermanfaat bagi perusahaan CV King Djamur Farm ponorogo untuk meningkatkan gaya kepemimpinan, motivasi dan sistem upah terhadap produktivitas karyawan yang lebih baik.

2. Manfaat bagi peneliti

Peneliti berharap dengan dilakukannya penelitian ini dapat berguna dan menambah pengetahuan tentang pengelolaan sumber daya manusia serta dapat memberikan suatu gambaran mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan sistem upah terhadap produktivitas karyawan pada CV King Djamur Farm ponorogo.

3. Manfaat bagi pihak lain/pembaca

Memberikan wawasan baru dan pengetahuan yang bisa dijadikan acuan untuk membuat penelitian berikutnya khususnya mata kuliah manajemen sumber daya manusia tentang gaya kepemimpinan, motivasi dan sistem upah terhadap produktivitas karyawan.

4. Bagi lembaga/ universitas

Hasil penelitian ini diharapkan berguna dan bermanfaat guna untuk menambah pengetahuan khususnya tentang manajemen sumber daya manusia sebagai bahan kajian dalam penelitian serta dapat pula dijadikan penelitian lebih lanjut untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih sempurna.