

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Setiap perusahaan pasti memerlukan manajemen dalam upaya untuk mencapai tujuan tertentu bagi perusahaan tersebut, tidak hanya pada sektor swasta, sektor publik pun juga memerlukan manajemen yang baik agar dapat memberikan pelayanan yang baik pula kepada publik atau masyarakat yang memerlukan. Oleh sebab itu, berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tergantung pada keberhasilan dari para individu (sumber daya manusia) perusahaan itu sendiri dalam menjalankan tugas mereka masing-masing. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang perlu dikelola dengan baik oleh perusahaan. Dimana pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara profesional agar dihasilkan sumber daya manusia yang kompeten sehingga nantinya dapat meningkatkan produktifitas dari individu dan perusahaan.

Nawawi (2011), Manajemen sumber daya manusia mengandung pengertian yang erat kaitanya dengan pengolahan sumber daya manusia atau pegawai dalam perusahaan, maka dari itu setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas guna keberlangsungan perusahaan tersebut. Suatu perusahaan tidak hanya bergantung pada cara perusahaan mencetak atau menghasilkan karyawan yang berkompeten dan produktif saja, melainkan juga bagaimana perusahaan tersebut dapat memberikan dorongan yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dari karyawan. Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Sumber daya manusia bisa dikatakan produktif apabila memiliki

produktivitas kerja yang tinggi dan mampu bertanggung jawab atas pekerjaannya. Kesuksesan sebuah perusahaan tidak terlepas dari bagaimana seorang pemimpin itu mengatur dan mempengaruhi bawahannya.

Rivai (2014) Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahannya agar sasaran organisasi tercapai. Gaya kepemimpinan yang baik dapat tercermin dari tercapai atau tidaknya suatu tujuan perusahaan. Pemimpin memberikan pengaruh kegiatan dan motivasi terhadap bawahannya, agar bekerja mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Seorang pemimpin harus memberikan contoh yang baik kepada bawahannya, seperti sikap disiplin, tanggung jawab, jujur, bertanggung jawab, serta mempunyai loyalitas dan integritas yang tinggi untuk mencapai suatu misi dan visi dari suatu organisasi. Seorang pemimpin harus ikut serta berpartisipasi dalam kegiatan perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan, tidak hanya memberikan perintah kebawahannya, tetapi ikut andil dalam mencapai tujuan bersama dalam organisasi, untuk mencapainya diperlukan suatu motivasi kerja yang tinggi dari setiap anggota perusahaan.

Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para pengikutnya, perilaku para pemimpin itu disebut dengan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian. Seorang pemimpin merupakan seorang yang memiliki suatu program dan yang berperilaku secara bersama-sama dengan anggota-anggota kelompok dengan mempergunakan cara atau gaya tertentu, sehingga kepemimpinan mempunyai peranan sebagai kekuatan dinamik yang mendorong, memotivasi dan mengkoordinasikan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah diterapkan. Riset gap terkait pengaruh

gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja di temukan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Zebua (2017) dan Arsyad, Siwi & Sumampouw (2015), dimana Zebua (2017) dalam penelitiannya menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional yang diimplementasikan oleh pemimpin akan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan produktifitas kerja karyawan, sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Arsyad, Siwi & Sumampouw (2015), menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat produktifitas kerja karyawan.

Rivai (2015), mengungkapkan bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi merupakan suatu kehendak atau keinginan yang muncul dalam diri kata dasar motif, yang mempunyai arti suatu perangsang, keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Motivasi berkembang dengan taraf kesadaran seseorang akan tujuan yang hendak dicapainya. Berdasarkan dari penjelasan tersebut bahwa motivasi berprestasi tidak selalu timbul dengan sendirinya. Motivasi dapat ditimbulkan, dikembangkan dan diperkuat oleh faktor-faktor lain.

Makin kuat motivasi seseorang, makin kuat pula usahanya untuk mencapai tujuan. Pengertian ini berarti pula bahwa motivasi dapat berubah. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar pegawai mau bekerjasama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Kebutuhan terjadi apabila tidak ada keseimbangan antara apa yang dimiliki dan apa yang diharapkan. Dorongan

merupakan kekuatan mental yang berorientasi pada pemenuhan harapan dan pencapaian tujuan. Tujuan adalah sasaran atau hal yang ingin dicapai oleh seorang individu. Motivasi menjadi hal yang penting bagi karyawan, karyawan yang termotivasi akan merasa lebih bahagia, sehat dan ingin datang untuk bekerja. Kurangnya motivasi karyawan dapat berdampak serius bagi tingkat absensi dan keterlibatan karyawan. Semangat kerja karyawan yang rendah dapat merugikan pencapaian tujuan bisnis dan profitabilitas perusahaan. Riset gap terkait penelitian pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan ditemukan dalam penelitian yang dilakukan oleh Rampisela & Lumintang (2020) yang menemukan bahwa motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Hamali (2013) menemukan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Dunggio (2013), menjelaskan bahwa faktor lain yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan yaitu disiplin kerja. Tidak adanya disiplin kerja dapat mempengaruhi efektivitas kerja dan efisiensi dari tugas yang ia kerjakan. Disiplin kerja diharapkan dapat meningkatkan pekerjaan setiap karyawan dengan tepat waktu dan dilakukan seefektif mungkin. Apabila disiplin kerja dalam perusahaan tidak bisa ditegakkan maka ada kemungkinannya tujuan perusahaan yang telah direncanakan tidak bisa dicapai secara efektif dan efisien. Perusahaan seharusnya melakukan tindakan dalam meminimalisir biaya dari pelatihan dan praktek, dan perusahaan juga harus meningkatkan kualitasnya dari segi intern seperti meningkatkan disiplin kerja karyawan. Dunggio (2013) menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki dampak yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan, artinya jika karyawan dapat

menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu sesuai ketentuan perusahaan, maka produktivitas karyawan dapat dicapai perusahaan dengan cepat. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ruauw, Lengkong & Mandey (2015) menemukan bahwa disiplin kerja yang dilakukan oleh karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan produktifitas kerjanya, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Lasnoto (2011) menemukan hasil penelitian yang berbeda dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan ada riset gap terkait pengaruh disiplin kerja terhadap produktifitas kerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan Pada UD Hasby Sablon. dimana berdasarkan hasil observasi awal ditemukan informasi bahwa produktifitas kerja karyawan mengalami penurunan hal ini dibuktikan dengan karyawan yang tidak dapat menyelesaikan menjahit baju dengan jumlah sesuai target harian yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Penurunan produktifitas kerja karyawan tersebut di duga disebabkan oleh penerapan gaya kepemimpinan oleh pimpinan UD Hasby Sablon dimana gaya kepemimpinan yang diterapkannya adalah gaya kepemimpinan transformasional, menurut karyawan penggunaan gaya kepemimpinan seperti itu kurang tepat sebab pemimpin kurang baik dalam membangun komunikasi dengan karyawan sebab pimpinan tidak menjalin komunikasi langsung dengan karyawan sehingga karyawan merasa tidak tertarik dengan intruksi yang diberikan meskipun itu terkait dengan visi pimpinan. Hal tersebut menyebabkan kurangnya feedback yang terjadi diantara pimpinan dengan karyawan sehingga komitmen karyawan rendah terhadap pimpinan. Selain itu Pemimpin UD Hasby Sablon menerapkan sistem kerja yang menyebabkan ketidakseimbangan dengan kondisi kerja karyawan. Dampak dari penerapan sistem

baru tersebut sebagian besar karyawan mengundurkan diri sebesar 70%, sehingga banyak karyawan baru dan belum berpengalaman yang sekarang bekerja disana dan proses produksi menjadi terkendala karena kemampuan yang dimiliki karyawan tidak merata sehingga berimbas terhadap produktivitas kerja karyawan yang menurun drastis. Ketidakseimbangan antara pesanan kaos yang membludak dengan karyawan yang masih baru sangat mempengaruhi produktivitas karyawan yang menjadi turun.

Factor kedua yang diduga menyebabkan penurunan produktivitas kerja karyawan di UD Hasby adalah motivasi kerja karyawan yang dinilai kurang maksimal. Pemimpin telah memberikan motivasi rutin setiap bulannya dan memberikan pengarahan supaya karyawan yang ada di perusahaan lebih bersemangat dalam bekerja dan pemimpin selalu memperhatikan kondisi kerja karyawan, agar karyawan yang bekerja dapat memberikan hasil terbaik dan optimal bagi perusahaan. Selain kedua permasalahan yang telah dijabarkan tersebut, hasil observasi awal juga menemukan ada permasalahan dalam mengontrol disiplin karyawan dimana UD Hasby Sablon hanya menerapkan system absen manual sehingga banyak karyawan yang kurang disiplin seperti sering telat, sering izin, dan lain sebagainya yang menyebabkan tidak seimbang output antar bagian produksi UD Hasby Sablon.

Berdasarkan fenomena permasalahan yang terjadi di lingkup UD. Hasby Sablon tersebut, maka peneliti tertarik untuk menganalisis dan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada UD Hasby Sablon Di Ponorogo”**

## **B. Perumusan Masalah**

Merujuk pada penjabaran yang telah diuraikan pada latar belakang, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

- a. Apakah gaya kepemimpinan Transformasional, berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada Hasby Sablon?
- b. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada Hasby Sablon?
- c. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap terhadap produktivitas kerja karyawan Hasby Sablon?
- d. Apakah gaya pemimpin Transformasional, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Hasby Sablon?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pada rumusan masalah yang telah diuraikan maka tujuan dari peneliti ini dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada Hasby Sablon.
- b. Untuk mengetahui motivasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada Hasby Sablon.
- c. Untuk mengetahui disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada Hasby Sablon.

- d. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan Transformasional, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Hasby Sablon.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat memberikan beberapa manfaat bagi berbagai pihak, antara lain :

- a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih terhadap penambahan wawasan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia khususnya kajian mengenai Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

- b. Bagi perusahaan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada Hasby Sablon Ponorogo. Di dalam membuat keputusan manajerial untuk menyusun strategi peningkatan produktivitas kerja karyawan melalui Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Disiplin Kerja. Dengan adanya peningkatan produktivitas kerja karyawan diharapkan mampu meningkatkan kinerja perusahaan.

- c. Bagi penelitian yang akan datang

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan didalam proses penelitian yang akan datang, khususnya bagi penelitian yang memiliki kesamaan tema mengenai produktivitas kerja karyawan