

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Setiap perusahaan dituntut untuk dapat menggunakan sumber daya yang dimiliki seoptimal mungkin, dalam arti perusahaan harus dapat menciptakan keunggulan kompetitif melalui pengelolaan dan pengkoordinasian sumber daya manusia secara efektif dan efisien agar dapat bersaing dengan para kompetitor. Sumber daya manusia yang ada di perusahaan salah satunya adalah karyawan atau pegawai. Karyawan atau pegawai yang dapat dikelola dengan baik dan benar oleh perusahaan akan memberikan keuntungan terhadap perusahaan seperti misalnya visi dan misi perusahaan tercapai dengan baik, memperoleh keuntungan finansial sesuai target, serta pangsa pasar perusahaan meningkat dibandingkan dengan para pesaingnya. Namun sebaliknya, apabila perusahaan salah dalam mengelola dan mengarahkan karyawan, maka salah satu akibat yang terjadi adalah kinerja karyawan kurang maksimal dan optimal.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Wirawan (2009) yaitu motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik. Kepemimpinan memiliki dampak yang signifikan terhadap motivasi karyawan. Seorang pemimpin akan sangat dipengaruhi oleh karakteristik bawahannya. Perilaku pemimpin pada dasarnya terkait dengan proses kerjasama yang terjadi antara pemimpin dan bawahannya. Seorang pemimpin dikatakan gagal, apabila tidak memunculkan motivasi,

menggerakkan dan memuaskan pegawainya pada suatu pekerjaan di lingkungan tertentu. Selain itu tugas pemimpin adalah mendorong bawahannya agar memiliki kompetensi melalui pelatihan-pelatihan dan dukungan, serta mengkondisikan bawahan memiliki kesempatan untuk tumbuh dan berkembang dalam mengantisipasi tantangan dan peluang untuk bekerja di bawah kondisi mandiri.

Tanpa kepemimpinan, hubungan dan tujuan individu dengan tujuan perusahaan menjadi renggang atau lemah. Keadaan ini menyebabkan tidak terarahnya tujuan individu dan pencapaian tujuan perusahaan tidak efisien (Purnama; 2012).

Melalui gaya kepemimpinannya seorang pemimpin memiliki perilaku dan strategis yang sering diterapkan sehingga dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja dengan memperhatikan dan memenuhi kebutuhan karyawannya. Apabila kebutuhan karyawan telah terpenuhi, maka karyawan akan bekerja semaksimal mungkin menuju peningkatan produktivitas kerja. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang menentukan kelangsungan hidup suatu perusahaan. Kedudukan pemimpin dalam perusahaan mempunyai peran penting terhadap keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai sasaran yang telah ditentukan perusahaan. Perlu disadari bahwa pemimpin perusahaan bertanggung jawab terhadap masalah sumber daya manusia yang ada dengan memperhatikan segi peningkatan kualitas tenaga kerja serta semangat kerja yang tinggi untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi. Apabila seorang pemimpin mampu meningkatkan semangat dan kegairahan kerja karyawan, maka diharapkan produktivitasnya akan meningkat. Sebaliknya, apabila seorang pemimpin tidak

mampu meningkatkan semangat dan kegairahan kerja karyawan, maka produktivitas akan menurun, tingkat absensi akan meningkat, tingkat kedisiplinan akan menurun, dan adanya hal-hal yang dapat merugikan perusahaan. (Purnama;2012).

Setiap perusahaan selalu menginginkan produktivitas dari setiap karyawannya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memiliki pemimpin dan sumber daya manusia yang baik dan berkualitas agar dapat meningkatkan produktivitas. Hasibuan (2015) mendefinisikan produktivitas kerja karyawan adalah perbandingan antara output dengan input, di mana outputnya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik. Jika produktivitas naik hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Jadi, produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan serta berkaitan erat dengan efektivitas dan efisiensi, yang dimana menunjukkan tingkat kemampuan pegawai untuk pencapaian tujuan organisasi.

Penerbit Erlangga adalah perusahaan yang bergerak di bidang percetakan dan penerbitan. Ruang Lingkup publikasi dibagi menjadi 5 kategori, yaitu buku sekolah / buku teks, buku pendidikan tinggi, buku anak, buku populer (fiksi dan non fiksi), dan referensi. Erlangga Group sebelumnya hanya berfokus pada buku-buku sekolah saja. Namun, dalam satu dekade terakhir, grup ini mulai menerbitkan banyak judul dari penulis terkenal untuk buku anak-anak baik dari dari penulis domestik maupun luar negeri. Ekspansi ini bagaimanapun juga tetap

berpegang pada tujuan perusahaan untuk memastikan bahwa produk perusahaan diperkaya dengan nilai didaktis. Selain itu perusahaan juga selalu menerbitkan buku sekolah dengan kualitas tinggi yang sesuai dan berdasarkan dinamika kurikulum Indonesia. Selama bertahun-tahun grup telah mendapat pengakuan oleh para pendidik dari tingkat Taman Kanak-Kanak hingga universitas serta pemerintah.

Semakin baik pemimpin memberikan arahan kepada bawahannya untuk bekerja, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Karyawan dituntut untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur dari produk yang dihasilkan meningkat dari sebelumnya dan tercapai pula target yang optimal. Terkhusus pada Penerbit Erlangga Palembang ini masih ditemukan berbagai masalah pada karyawan bagian *sales* gagal mencapai target yang diberikan oleh perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Penerbit Erlangga Palembang”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat diidentifikasi masalah – masalah sebagai berikut :

1. Setiap perusahaan dituntut untuk dapat menggunakan sumber daya yang dimiliki seoptimal mungkin.

2. Apabila perusahaan salah dalam mengelola dan mengarahkan karyawan, maka salah satu akibat yang terjadi adalah kinerja karyawan kurang maksimal dan optimal.
3. Tanpa kepemimpinan, hubungan dan tujuan individu (karyawan) dengan tujuan perusahaan menjadi renggang atau lemah.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat dirumuskan masalahnya sebagai berikut apakah gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di Penerbit Erlangga Palembang.

1.4 Batasan Masalah

Agar pembahasan lebih fokus dan terarah sesuai dengan masalah yang diuraikan dalam latar belakang maka penelitian ini dibatasi pada pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan Penerbit Erlangga Palembang.

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Penerbit Erlangga Palembang.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini bermanfaat untuk memperdalam wawasan teori dan pengetahuan penulis serta sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan yang secara teori telah didapat didalam perkuliahan dan melakukan penelitian, serta memperoleh pengetahuan yang lebih mendalam mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Bagi Universitas

Penelitian ini berguna untuk menambah pengetahuan dan wawasan, serta sebagai referensi pengetahuan informasi dan ilmu pengetahuan dalam bidang teknik industri.

3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan saran serta informasi pada perusahaan tentang adanya pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan.