

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Perusahaan baik yang memproduksi barang maupun penyelenggaraan jasa adalah bentuk organisasi dengan tujuan utama untuk menghasilkan laba yang maksimal. Disamping tujuan utama tersebut, perusahaan juga mempunyai tujuan yang lainnya yaitu mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan, pengembangan usaha, penyedia lapangan kerja dan sebagainya. Agar tujuan tersebut dapat dicapai perusahaan harus dapat memanfaatkan faktor-faktor produksi yang dimilikinya. Salah satu faktor produksi adalah sumber daya manusia. Manusia sebagai tenaga kerja merupakan faktor utama untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini dikarenakan manusia (tenaga kerja) merupakan pengatur bagi faktor-faktor produksi yang lain di dalam suatu perusahaan. Untuk itu perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya.

Agar dapat menjalankan kegiatannya dengan maksimal, tiap-tiap karyawan dalam perusahaan tersebut harus mempunyai satu motivasi yang kuat. Motivasi adalah alasan-alasan, dorongan-dorongan yang ada dalam diri manusia yang menyebabkan ia berbuat sesuatu atau melakukan sesuatu. Bertolak dari kata motivasi tersebut, maka yang dimaksud dengan motivasi kerja adalah “sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja”. Dari uraian di atas tentang motivasi kerja maka dapat diketahui bahwa dalam kaitannya dengan kehidupan organisasi, motivasi kerja berarti dorongan yang

memberikan semangat kerja kepada para pegawai untuk berperilaku tertentu dalam usaha mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Jadi, dapat dikatakan bahwa perilaku seseorang muncul karena dorongan tertentu. Perilaku merupakan interaksi antara motivasi dan kemampuan pada diri seseorang. Orang yang bermotivasi besar dan berkemampuan besar akan mampu menghasilkan karya yang besar pula. Bahkan ada sementara pendapat yang mengatakan bahwa pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik oleh orang yang mempunyai motivasi tinggi dengan kecakapan yang pas-pasan saja. Sedangkan orang yang mempunyai kemampuan tinggi tanpa diimbangi dengan motivasi yang tinggi tidak akan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

Menurut J. Rovianto (1990 : 122) dalam bukunya “ produktivitas dan manusia Indonesia” menyebutkan bahwa motivasi kerja berhubungan dengan beberapa faktor diantaranya pemimpin dan kondisi kerja. Disamping masih terdapat banyak faktor yang juga berhubungan dengan motivasi kerja, misalnya teman sekerja, kebijaksanaan dan peraturan, imbalan jasa berupa materi maupun non materi, kebijaksanaan dan peraturan, jenis pekerjaan, tantangan akan pekerjaan dan lain sebagainya.

Pimpinan merupakan penggerak dan penentu arah dan tujuan organisasi. Keberhasilan organisasi dapat diukur dari efektifitas kepemimpinannya. Kepemimpinan adalah suatu seni dan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang-orang dalam organisasi untuk mau dan mampu berperan sesuai dengan

fungsinya secara optimal ke arah pencapaian tujuan tertentu yang telah disepakati untuk dicapai. Dalam hal motivasi kerja, pemimpin harus dapat memberikan motivasi kepada bawahannya sehingga bawahan tersebut mempunyai motivasi untuk bekerja dengan baik dan lebih sehingga tujuan organisasi (perusahaan) dapat tercapai.

Kondisi kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh perusahaan karena sangat berkaitan erat dengan tinggi rendahnya tingkat kepuasan karyawan. Apabila kondisi baik, maka hal tersebut dapat memacu timbulnya rasa puas dalam diri karyawan yang pada akhirnya dapat memberi pengaruh yang positif terhadap motivasi kerja karyawan, begitu pula sebaliknya.

Untuk mendorong karyawan agar bekerja lebih baik dan lebih bersemangat, maka perlu diberi rangsangan agar karyawan mempunyai rasa puas sehingga mereka mempunyai motivasi untuk bekerja. Faktor pemuas karyawan diantaranya adalah kepemimpinan, dan kondisi kerja. Apabila faktor-faktor tersebut memuaskan karyawan maka niscaya motivasi kerja karyawan akan timbul.

Dewasa ini perkembangan ekonomi di Indonesia cukup meningkat di segala sektor, diantaranya sektor industri kerajinan. Industri kerajinan dapat berkembang. Jika faktor-faktor produksi dalam perusahaan dilaksanakan dengan baik. Bagi perusahaan industri kerajinan, faktor produksi yang sangat penting adalah faktor tenaga kerja.

Agar perusahaan dapat berjalan dengan efektif dan efisien salah satu caranya yaitu pihak manajemen perusahaan harus mampu melaksanakan fungsinya dengan baik. Indikator yang mempengaruhi upaya meningkatkan produktivitas yang efektif dan efisien, seperti halnya kepemimpinan, motivasi dan kondisi kerja yang ada dalam perusahaan.

Produktivitas merupakan sikap mental yang mempunyai pandangan bahwa untuk kehidupan hari ini akan lebih baik dari hari kemarin dan hari esok akan lebih baik dari hari ini. Karena faktor manusia merupakan faktor produktivitas yang terpenting, maka dalam pengelolaannya pun harus berbeda dari faktor produksi yang lain. Peningkatan produktivitas merupakan salah satu segi dari keefektifan perusahaan yang dapat dicapai melalui kepemimpinan yang baik dalam organisasi yang pada akhirnya nanti akan memperlancar organisasi dalam mencapai tujuan.

Dengan mencermati penjelasan di atas, penulis merasa tertarik untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara kepemimpinan, motivasi, dan kondisi kerja dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Oleh karena itu, dalam penelitian ini, penulis mengambil skripsi dengan judul: **“PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN KONDISI KERJA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA PADA PERUSAHAAN KUNINGAN UD “TARINDO” DI JUWANA – PATI”**

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan pada UD. TARINDO
2. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap produktifitas kerja karyawan pada UD. TARINDO
3. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara kondisi kerja terhadap produktifitas tenaga kerja pada UD. TARINDO
4. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan, motivasi, dan kondisi kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas tenaga kerja pada UD. TARINDO.

## **C. Pembatasan Masalah**

Sesuai dengan judul yang diambil dalam penelitian ini maka hanya terbatas pada kepemimpinan, motivasi dan kondisi kerja yang telah dilaksanakan oleh perusahaan kerajinan kuningan UD. TARINDO dapat meningkatkan produktifitas tenaga kerja.

## **D. Tujuan Penelitian**

Setiap kegiatan penelitian tentu mempunyai maksud dan tujuan. Berdasarkan perumusan masalah yang ada, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap produktivitas tenaga kerja pada UD. TARINDO.
2. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap produktivitas tenaga kerja pada UD. TARINDO.
3. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara kondisi kerja terhadap produktivitas tenaga kerja pada UD. TARINDO.
4. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan, motivasi dan kondisi kerja dalam meningkatkan produktifitas tenaga kerja pada UD. TARINDO.

#### **E. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis
  - a. Untuk menambah dan memperluas pengetahuan yang berhubungan dengan masalah kepemimpinan terhadap produktifitas tenaga kerja.
  - b. Untuk lebih mendukung teori yang berhubungan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini.
2. Manfaat Praktis
  - a. Bagi pimpinan, memberi masukan dalam menumbuhkan dan meningkatkan produktivitas tenaga kerja ditinjau dari adanya kepemimpinan, motivasi dan kondisi kerja.
  - b. Bagi karyawan, bermanfaat untuk meningkatkan kesadaran akan pentingnya produktifitas tenaga kerja.
  - c. Bagi peneliti lain yang sejenis dapat digunakan sebagai bahan acuan

## **F. Sistematika Penulisan**

Penelitian ini akan disajikan dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini akan diterangkan mengenai latar belakang penelitian, permasalahan yang mendorong timbulnya penelitian, tujuan penelitian dan manfaat penelitian.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini akan menjelaskan mengenai berbagai kajian teori mengenai gaya kepemimpinan, motivasi, kondisi kerja karyawan, dan konsep produktivitas kerja, serta teori-teori lain yang mendukung.

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Berisi tentang kerangka, hipotesis, dan sumber data, metode analisis data yang dipergunakan dalam penelitian.

### **BAB IV PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN**

Dalam bab ini berisi tentang gambaran umum perusahaan, data yang diperoleh, analisa data dan pembahasan serta hasil penelitian.

### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Dalam bab ini meliputi kesimpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian, serta saran dalam hubungannya dengan manfaat penelitian yang akan dieproleh sebagai pedoman bagi perusahaan yang terkait dalam menerapkan kebijakannya terutama dalam meningkatkan kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ambar Adi Winarso, (2003), "*Pengaruh Pengalaman Kerja dan Program Diklat Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja*". Skripsi. Surakarta Tidak Diterbitkan.
- Ghozali, Imam, 2001, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, T. Hari. 2001. *Manajemen*. Yogyakarta : BPFE
- Iqbal Hasal. 1999. *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian Hasil Kerja*. Yogyakarta : BPA UGM.
- Longgar Nugroho. 2003. *Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Tingkat Dua Pacitan*. Skripsi. Surakarta. Tidak Diterbitkan.
- Martoyo, Susilo (1998). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE UGM, Yogyakarta.
- Setiaji, 2006, *Panduan Riset Dengan Pendekatan Kuantitatif*. Muhammadiyah University Press. Surakarta.
- Sjafri Mangkuprawira. 2003. *Manajemen Sumber Daya Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sondang P. Siagian. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 1999. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung, CV. Alfabeta Usman, Husaini dan Purnomo S. A. (2001). *Metodologi Penelitian Sosial*, Bumi Aksara, Yogyakarta.