BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Faktor manusia sebagai faktor modal merupakan sumber daya yang sangat berperan dalam mencapai tujuan. Efisien dan efektifnya suatu organisasi sangat tergantung pada baik buruknya pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi tersebut, mengingat sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang vital dalam organisasi. Maka dari itu sumber daya manusia perlu mendapat perhatian agar dapat dimanfaatkan secara optimal. Usaha untuk mencapai tujuan organisasi dapat diwujudkan melalui peningkatan produktivitas kerja. Produktivitas yang tinggi akan menciptakan efisiensi dalam kegiatan operasional organisasi, yang mana tingkat produktivitas itu sendiri sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai organisasi tersebut (Riggs, 2000: 4).

Upaya menjaga kelangsungan hidup suatu organisasi merupakan hal yang paling menentukan dalam meningkatkan efisiensi. Oleh karena itu, pegawai sebagai faktor modal, juga perlu dikembangkan seiring dengan usaha meningkatkan produktivitas dan efisiensi. Organisasi harus mampu menemukan dan menerapkan kiat-kiat dan strategi baru yang mantap guna mempertahankan eksistensi dan keberadaannya.

Gaya kepemimpinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini disebabkan entitas kepemimpinan dalam suatu perusahaan memainkan peran yang dominan dalam menjalankan fungsinya. Esensi kepemimpinan adalah bagaimana mempengaruhi orang lain

untuk menjual gagasan agar mendapat penerimaan kebijakan yang dibuat atau program kerja yang direncanakan dan untuk memotivasi karyawan untuk mendukung dan melaksanakan keputusan yang dibuat.

Setiap pegawai mempunyai perbedaan individual sebagai akibat dari latar belakang pendidikan, pengalaman, dan lingkungan masyarakat yang beraneka ragam maka hal ini akan terbawa ke dalam pekerjaannya, sehingga akan mempengaruhi sikap dan tingkah laku pegawai tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya. Di samping itu suasana batin/psikologis seseorang secara individu dalam organisasi yang memiliki lingkungan kerjanya, sangat besar pengaruhnya terhadap pelaksanaan kerjanya. Hal ini berarti pegawai memerlukan motivasi kerja yang kuat agar bersedia melaksanakan pekerjaan secara bersemangat, berkinerja pegawai tinggi dan produktif (Hasibuan, 2004: 156).

Budaya organisasi merupakan suatu komitmen organisasi yang luas dalam upaya membangun sumber daya manusia, proses kerja, dan hasil kerja yang lebih baik. Untuk mencapai tingkat kualitas yang makin lebih baik tersebut diharapkan bersumber dari setiap individu yang terkait dalam organisasi kerja itu sendiri. Setiap fungsi atau proses kerja mempunyai perbedaan cara kerja, yang akan mengakibatkan berbedanya nilai-nilai yang cocok untuk diambil dalam kerangka kerja organisasi. Seperti nilai-nilai apa yang sepatutnya dimiliki oleh pimpinan puncak dan pemimpin lainnya, bagaimana perilaku setiap orang akan mempengaruhi kinerja mereka. Budaya organisasi lebih merupakan suatu proses yang tanpa akhir atau terus-menerus (Ndraha, 2003: 81).

Produktivitas kerja merupakan suatu hasil kerja dari seorang pegawai, namun seringkali terjadi produktivitas kerja pegawai menurun. Permasalahan tentang produktivitas kerja ini merupakan permasalahan umum yang sering terjadi pada setiap organisasi baik organisasi sektor swasta maupun organisasi sektor publik, dan bila permasalahan produktivitas tidak diatasi dengan baik maka akan berdampak buruk terhadap perusahaan (Akbar, 2008: 1).

Peningkatan produktivitas sangat ditentukan oleh berbagai faktor. Namun dari sekian banyak faktor, sumber daya manusia memegang peran utama. Berkaitan dengan hal ini, maka tenaga kerjalah yang lazim dijadikan faktor pengukur produktivitas. Produktivitas pada dasarnya merupakan sikap mental manusia yang berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan membuat hari esok lebih baik dari hari ini. Dengan demikian, manusia yang produktif mempunyai sikap mental dan cara pandang selalu berorientasi pada tiga dimensi waktu, yakni dengan pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

Berdasarkan pengamatan di Kantor Imigrasi Surakarta, terdapat beberapa hal yang menjadi penyebab terjadinya penurunan produktivitas kerja, namun yang sering terjadi adalah penurunan produktivitas disebabkan adanya persepsi yang berbeda tentang gaya kepemimpinan yang ada saat ini, selain itu kecemburuan sosial sebagian karyawan menyebabkan perbedaan motivasi yang berbeda. Demikian halnya dengan budaya organisasi yang belum mencerminkan adanya budaya kerja yang tinggi. Hal inilah yang mengakibatkan berbagai

permasalahan yang timbul yang pada akhirnya berdampak pada penurunan produktivitas kerja. Untuk itu permasalahan pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja Pegawai Kantor Imigrasi Surakarta perlu diteliti.

B. Pembatasan Masalah

Agar permasalahan dalam penelitian ini tidak meluas, maka perlu dilakukan pembatasan masalah, adapun pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Terbatas pada lingkup wilayah Kantor Imigrasi Surakarta.
2. Terbatas pada permasalahan yang berkaitan dengan pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Imigrasi Surakarta.

C. Perumusan Masalah

Dengan memperhatikan latar belakang masalah tersebut maka perumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Imigrasi Surakarta?
2. Faktor apa yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Imigrasi Surakarta?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan dan pembatasan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Imigrasi Surakarta.
2. Untuk mengetahui faktor yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja Kantor Imigrasi Surakarta.

E. Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan penelitian ini, maka diharapkan hasilnya akan bermanfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan Kantor Imigrasi Surakarta, khususnya menentukan kebijakan dalam rangka peningkatan produktivitas kerja.

2. Manfaat Teoritis

   Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan terhadap dunia ilmu dan pengetahuan khususnya dalam referensi mengenai penelitian sumber daya manusia.