

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa kelak akan mengalami perkembangan yang sangat pesat dalam lingkup usaha dari perusahaan tersebut. Perusahaan itu pada dasarnya menginginkan tercapainya produktivitas yang tinggi dalam bidang kerjanya. Dengan produktivitas yang tinggi maka perusahaan akan memperoleh keuntungan. Perusahaan adalah urat nadi perekonomian bangsa Indonesia karena dalam mencapai tujuannya mencari laba, harus memenuhi aneka ragam kebutuhan masyarakat. Perusahaan sebagai suatu organisasi yang menggunakan dan mengkoordinir sumber-sumber ekonomi untuk memproduksi barang dan jasa di dorong untuk meningkatkan produktivitas usaha sehingga nantinya mampu memaksimalkan laba untuk bertahan dalam jangka panjang.

Saat ini pertumbuhan dan perkembangan perekonomian semakin pesat sehingga persaingan diantara para pengusaha juga semakin ketat. Masing-masing berusaha membenahi perusahaannya dalam segala aspek mulai dari produksi, pemasaran, keuangan, personalia, dan juga pembenahan didalam organisasi perusahaan. Oleh sebab itu diharapkan perusahaan dapat memenuhi tuntutan beroperasi seefektif dan seefisien mungkin agar dapat lebih produktif dan tetap bertahan menghadapi pesaingnya. Perusahaan yang dapat bertahan terhadap persaingan tersebut akan dapat berkembang dan tumbuh menjadi suatu perusahaan

yang berskala besar. Tumbuhnya skala perusahaan akan mengakibatkan meluasnya kegiatan-kegiatan diperusahaan tersebut sehingga memerlukan banyak perubahan dalam bidang manajemen. Semakin besar suatu perusahaan maka semakin kompleks pula masalah yang dihadapi dalam bidang manajemen. Masalah produktivitas kerja tidak dapat terlepas dari hak setiap tenaga kerja untuk memperoleh kesempatan kerja demi kehidupan yang layak sebagai manusia. Maka dengan meningkatnya persaingan dunia industri, diharapkan semua perusahaan mampu tetap menjaga kestabilan produktivitas dan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya. Dalam penelitian ini pabrik Tahu sejahtera menjadi objek penelitian, dimana dari hasil *survey* menunjukkan adanya penurunan produksi karyawan.

Tabel 1
Data Penurunan Laba Pabrik Tahu Sejahtera Cikampek

No	Tahun	Hasil/Rupiah	Prosentase Penurunan
1.	2008	22.000.000	0 %
2.	2009	21.000.000	4,5%
3.	2010	19.000.000	9,5%
4.	2011	18.000.000	5,3%

Sumber : Laporan Tahunan penjualan hasil produksi Pabrik Tahu Sejahtera Cikampek

Hasil tabel 1 diatas menunjukkan penurunan laba yang karena penurunan jumlah produksi karyawan, sehingga dengan menurunnya produktivitas kerja karyawan maka akan menurun pula pendapatan dari perusahaan. Dari hasil tersebut menunjukkan adanya suatu permasalahan dalam produktivitas kerja pada pabrik tahu Sejahtera.

Menurut Sinungan (1997), bahwa produktivitas kerja merupakan suatu pendekatan indisipliner untuk menentukan tujuan efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara produktif untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien, dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi. Sehingga penggunaan sumber daya yang efisien dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan. Ancok (1986), mengungkapkan masalah produktivitas merupakan suatu pembicaraan yang sangat kompleks dan bersifat multidimensial, karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor tersebut dapat berasal dari perusahaan maupun luar perusahaan. Faktor perusahaan misalnya manusia, alat kerjanya, material kerja, sedangkan yang berasal dari luar perusahaan yang sangat besar peranannya adalah konflik dalam keluarga yang dibawa kedalam perusahaan, banyaknya tuntutan karyawan dan lemahnya daya beli masyarakat. Menurut Wexley dan Yukl (1997), menyatakan secara umum bahwa ada empat faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu Faktor Psikologis, berhubungan dengan kejiwaan karyawan meliputi kondisi psikis, Faktor sosial, berhubungan dengan interaksi sosial baik antar sesama karyawan dengan atasan maupun antar karyawan yang berbeda jenis kerjanya serta hubungan dengan anggota keluarga, Faktor fisik, berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, Faktor finansial, berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan. Dalam suatu perusahaan pastilah memerlukan peran suatu pemimpin dalam mengembangkan perusahaan. Penelitian Kepner Tregoe (Dale Timpe, 1992) mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi

produktivitas tenaga kerja sekitar 85% bersumber dari *intern* organisasi atau perusahaan.

Peran kepemimpinan yang dapat menciptakan komunikasi yang harmonis dengan bawahannya sangat diperlukan bagi pengembangan karir karyawan. Menurut Suwandi (dalam Suranta, 2002) keberadaan kepemimpinan dalam perusahaan adalah sangat penting karena ia memiliki peranan yang sangat strategis dalam mencapai tujuan perusahaan. Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan suatu perusahaan karena tanpa gaya kepemimpinan yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Maka gaya kepemimpinan merupakan masalah pokok dalam mencapai tujuan. Kompleksitas masalah yang dihadapi manajemen ini akan mengakibatkan peningkatan kebutuhan akan pimpinan yang memiliki kualitas tertentu. Dikatakan demikian karena seorang pemimpin merupakan salah satu unsur yang menentukan dalam mengembangkan suatu perusahaan, berhasil atau gagalnya suatu perusahaan banyak ditentukan oleh kualitas gaya kepemimpinan.

Menurut Tjosvold (dalam Miranti,1999) mengatakan bahwa hubungan yang sangat hangat antara atasan dengan bawahan ikut andil dalam meningkatkan produktivitas kerja, dengan demikian antara atasan dengan bawahan diharapkan mampu mengungkapkan problem yang dihadapi dengan terbuka tanpa ada faktor-faktor yang menimbulkan tekanan. Sehingga untuk meminimalis permasalahan tersebut sangat diperlukan peran seorang pemimpin yang dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Menurut Robbins dan Coulter (2002), ada tiga gaya

kepemimpinan, yaitu gaya kepemimpinan autokratis, gaya kepemimpinan demokratis, gaya kepemimpinan *Laissez-Faire* (Kendali Bebas). Menurut White dan Lippit (1939), menyatakan bahwa kepemimpinan demokratis sebagai gaya kepemimpinan yang paling efektif dalam situasi dimana anggota kelompok trampil dan semangat menyebabkan produktivitas lebih tinggi. Setiap pimpinan dalam memberikan perhatian untuk membina, menggerakkan dan mengarahkan semua potensi pegawai di lingkungannya memiliki pola yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya . Perbedaan itu disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang berbeda-beda pula dari setiap pemimpin. Gaya kepemimpinan yang demokratis adalah suatu gaya kepemimpinan yang mendorong anggota untuk menentukan kebijakan sendiri, memberi pandangan tentang langkah dan hasil yang diperoleh, memberi kebebasan untuk memulai tugas, mengembangkan inisiatif, memelihara komunikasi dan interaksi yang luas, dan menerapkan hubungan yang saling mendukung. Pemimpin yang demokratis dapat menentukan pola organisasi, saluran komunikasi, struktur peran dalam pencapaian tujuan organisasi. Menurut Robbins dan Coulter (2002), gaya kepemimpinan demokratis mendeskripsikan pemimpin yang cenderung mengikutsertakan karyawan dalam pengambilan keputusan, mendelegasikan kekuasaan, mendorong partisipasi karyawan dalam menentukan bagaimana metode kerja dan tujuan yang ingin dicapai dan memandang umpan balik sebagai suatu kesempatan untuk melatih karyawan. Salah satu gaya kepemimpinan yang efektif adalah gaya kepemimpinan demokratis, karena pemimpin dengan gaya kepemimpinan ini akan mendorong kemampuan mengambil keputusan dari para bawahan. Suatu perusahaan yang

menggunakan gaya kepemimpinan demokratis akan mencari berbagai pendapat dan pemikiran dari para bawahannya mengenai keputusan yang akan diambil. Ia akan serius mendengarkan dan menilai pikiran-pikiran para bawahannya dan menerima sumbangan pikiran mereka, sejauh pemikiran tersebut dapat dilaksanakan. Para bawahan juga didorong untuk meningkatkan kemampuan mengendalikan diri dan menerima tanggung jawab lebih besar. Tipe kepemimpinan ini menempatkan manusia sebagai faktor utama dan terpenting dalam organisasi. Tipe ini diwujudkan dengan dominasi perilaku sebagai pelindung dan penyelamat dari perilaku yang ingin memajukan dan mengembangkan organisasi. Di samping itu diwujudkan juga melalui perilaku pimpinan sebagai pelaksana. Gaya kepemimpinan demokratis memiliki peranan yang lebih besar. Pada kepemimpinan ini seorang pemimpin hanya menunjukkan sasaran yang ingin dicapai saja, tentang cara untuk mencapai sasaran tersebut, anggota yang menentukan. Selain itu, anggota juga diberi keleluasaan untuk menyelesaikan masalah yang dihadapinya. Dalam melaksanakan tugasnya, pemimpin yang demokratis mau menerima bahkan mengharapkan pendapat dan saran-saran dari bawahannya juga kritik-kritik yang dapat membangun dari para bawahan yang diterimanya sebagai umpan balik dan dijadikan bahan pertimbangan dalam tindakan-tindakan berikutnya. Selain itu, pemimpin yang demokratis mempunyai kepercayaan terhadap diri sendiri dan menaruh kepercayaan pula pada bawahannya, mereka mempunyai kesanggupan bekerja dengan baik dan bertanggung jawab. Pemimpin yang demokratis selalu berusaha memupuk rasa kekeluargaan dan persatuan, senantiasa berusaha membangun

semangat bawahannya dalam menjalankan dan mengembangkan daya kerjanya. Di samping itu, juga memberi kesempatan bagi timbulnya kecakapan memimpin pada anggota kelompoknya dengan jalan mendelegasikan kekuasaan dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan permasalahan yang telah diungkap di atas, maka penulis mengajukan rumusan masalah “ Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap produktivitas kerja pada karyawan pabrik tahu Sejahtera, Cikampek Jawa Barat? “ Berdasarkan perumusan masalah tersebut maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “ Pengaruh gaya kepemimpinan Demokratis terhadap produktivitas kerja pada karyawan pabrik tahu Sejahtera, Cikampek Jawa Barat.”

B. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap produktivitas kerja pada karyawan.

C. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Bagi pimpinan, dapat memberikan informasi tentang pentingnya gaya kepemimpinan demokratis terhadap karyawan.
2. Bagi subjek penelitian, memberikan informasi dan menambah wawasan tentang gaya kepemimpinan demokratis dalam meningkatkan produktivitas.

3. Bagi ilmuan psikologi, dapat menjadi bahan informasi dan bahan pertimbangan yang bermanfaat untuk penelitian sejenis.
4. Bagi peneliti, penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi atau acuan dalam pengembangan penelitian yang sejenis.