

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PABRIK KERTAS  
DAN CARTON BOX MUKTI SANTOSO DI SURAKARTA**



Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Syarat Guna Memperoleh  
Gelara Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Pada Fakultas Ekonomi  
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Disusun Oleh :

**DWI SANTOSO**  
**NIM : B. 100 030 384**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

**2008**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Memasuki era globalisasi dimana terjadi persaingan di bidang ekonomi yang semakin ketat dan terbuka, perusahaan harus mampu memaksimalkan sumber daya yang dimilikinya. Secara garis besar sumber daya yang dimilikinya : (1) finansial, (2) fisik, (3) manusia, (4) teknologi. Karena jumlah sumber daya yang dimiliki perusahaan terbatas jumlahnya, maka perusahaan dituntut mampu memberdayakan dan mengoptimalkan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dari berbagai sumber daya yang dimiliki perusahaan, sumber daya manusia (SDM) menempati tempat strategis dan penting diantara sumber daya lainnya. Bahkan pada organisasi yang tidak mencari laba, seperti pelayanan pemerintah atau sosial harus mengelola sumber daya manusia mereka sebagai sesuatu yang berharga dan menjadi titik pusat usaha.

Arti penting sumber daya manusia itu sendiri terhadap organisasi terletak pada kemampuan manusia untuk bereaksi positif terhadap sasaran pekerjaan atau kegiatan yang mengarah pada pencapaian organisasi. Dengan demikian faktor manusia merupakan faktor penentu bagi tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien, sehingga dapat dikatakan bahwa keberhasilan justru ditentukan oleh

manusia (Dessler, 1997:10-11). Pada era teknologi dimana pekerjaan manusia sudah dipermudah dan bahkan sudah ada yang diganti oleh mesin-mesin namun unsur manusia tetap menjadi unsur yang paling penting dan pada akhirnya paling menentukan dalam organisasi apapun juga.

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2001:17), berhasil tidaknya suatu organisasi dalam pencapaian tujuan akan banyak ditentukan oleh keberhasilan individu-individu dalam menjalankan tugas yang diembannya, sebab manusia merupakan pelaksana kegiatan dalam rangka pencapaian tujuan. Oleh sebab itu patut disadari, karena begitu pentingnya peranan manusia seperti diuraikan diatas, maka setiap perilaku karyawan dalam suatu perusahaan tidak boleh dibiarkan seenaknya. Sebab bagaimanapun juga dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan, maka perilaku karyawan dituntut harus sesuai dengan aturan maupun batasan yang ada.

Agar manusia yang merupakan unsur terpenting dalam organisasi tersebut berfungsi seperti yang diharapkan, maka dalam melaksanakan pekerjaannya harus disertai dengan disiplin kerja. Penerapan disiplin kerja harus berdasarkan pada peraturan yang dimiliki perusahaan, tujuannya agar pelaksanaan kerja senantiasa terarah pada pencapaian tujuan yang ditetapkan perusahaan.

Dalam penerapan disiplin kerja tidak hanya tergantung dari individu-individu karyawan sendiri. Penerapan disiplin kerja untuk mencapai tujuan perusahaan juga sangat dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan. Menurut Tanenbaum, Weschler dan Masarikh (1961:24), kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai pengaruh antar

pribadi yang dijalankan dalam suatu situasi tertentu, serta diarahkan melalui proses komunikasi kearah pencapaian satu atau beberapa tujuan tertentu. Sedangkan menurut Rauch dan Behling (1984) berpendapat bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas-aktivitas sebuah kelompok yang di organisasi kearah pencapaian tujuan.

Salah satu yang menjadi tujuan perusahaan adalah produktivitas kerja karyawan. Hasil produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan. Menurut hasil penelitian N. Azzahra (2000) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Dalam menjalankan kepemimpinannya seorang pemimpin harus bisa berkomunikasi dengan para karyawannya, karena komunikasi digunakan pemimpin untuk menyampaikan keputusan atau kebijakan kepada bawahannya. Komunikasi merupakan proses penyampaian informasi yang berupa tanda, pesan, berita dan gambar dari seseorang ke orang lain untuk dapat saling pengertian. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh T. Hani Handoko (2001:272) bahwa komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain.

Kelancaran komunikasi dalam perusahaan sangat penting mengingat dalam perusahaan akan selalu terjadi diantara anggota (bagian) dalam perusahaan. Interaksi ini terjadi antara pimpinan dengan bawahan secara timbal balik dan antara sesama karyawan yang sederajat kedudukannya. Komunikasi timbal balik ini dilakukan untuk saling memberikan informasi yang dibutuhkan secara tepat dan cepat untuk mendukung kelancaran pelaksanaan kerja yang nantinya akan berpengaruh pada prduktivitas kerja karyawan. Menurut hasil penelitian W. Ubaidilah (2001)

menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Seorang pemimpin harus mampu berkomunikasi dengan baik karena didalam pelaksanaan kerja sering kali terjadi hal-hal yang tidak sesuai dengan tujuan perusahaan. Untuk menjaga dan mengarahkan pelaksanaan kerja agar sesuai dengan tujuan perusahaan maka diperlukan pengawasan kerja. Menurut Werther, Jr dan Davis (1997:515-516) menyatakan bahwa pengawasan merupakan fungsi manajemen yang dapat menjamin tercapainya suatu tujuan dalam hal ini produktivitas kerja seperti yang direncanakan. Pengertian yang serupa juga dikemukakan Dessler (1997:579-580) yang menyatakan bahwa pengawasan merupakan siklus fungsi manajemen dan membawa organisasi kedalam perencanaan yang jelas, lengkap, terkoordinir sehingga produktivitas meningkat. Menurut hasil penelitian A. Sutriyanto (1999) menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Banyak faktor yang mendorong dan mempengaruhi sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan agar bergerak ke arah positif. Peningkatan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan akan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Dalam penelitian ini faktor-faktor yang diteliti pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan adalah : (1) faktor kepemimpinan, (2) faktor komunikasi, (3) faktor pengawasan. Mengapa ketiga faktor diatas yang dipilih sebagai faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, karena ketiga faktor tersebut merupakan faktor yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin

perusahaan, dimana faktor-faktor tersebut dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, penulis merasa tertarik untuk mengadakan penelitian penyusunan skripsi dengan judul : ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PABRIK KERTAS DAN CARTON BOX MUKTI SANTOSO DI SURAKARTA

## **B. Perumusan Masalah**

Dengan terbatasnya sumber daya yang dimiliki perusahaan sedangkan tujuan perusahaan dalam hal ini produktivitas kerja karyawan harus tetap tercapai maka perusahaan harus mampu mengoptimalkan faktor-faktor yang mampu mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut. Berdasarkan uraian diatas faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah faktor kepemimpinan, faktor komunikasi, faktor pengawasan, sehingga dapat dirumuskan pertanyaan penelitiannya sebagai berikut :

1. Apakah faktor kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan ?
2. Apakah faktor komunikasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan?
3. Apakah faktor pengawasan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan ?
4. Faktor manakah yang pengaruhnya paling dominan terhadap produktivitas kerja karyawan ?

5. Apakah faktor kepemimpinan, komunikasi dan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh faktor kepemimpinan, faktor komunikasi dan faktor pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan pabrik kertas dan carton box Mukti Santoso di Surakarta.
2. Untuk menganalisis pengaruh manakah yang paling dominan terhadap produktivitas kerja karyawan pabrik kertas dan carton box Mukti Santoso di Surakarta.
3. Untuk mengetahui apakah faktor kepemimpinan, komunikasi dan pengawasan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pabrik kertas dan carton box Mukti Santoso di Surakarta.

### **D. Manfaat Penelitian**

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu memberikan informasi atau wawasan dalam memecahkan masalah kepemimpinan, komunikasi, pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu mengembangkan ilmu ekonomi manajemen khususnya di bidang sumber daya manusia.

## **E. Batasan Permasalahan**

Guna mempermudah dan fokus dalam permasalahan, data yang dibahas serta dikumpulkan dalam penelitian ini, diperlukan batasan permasalahan :

1. Penelitian dilakukan pada responden yang berstatus sebagai karyawan pabrik kertas dan carton box Mukti Santoso di Surakarta.
2. Karakteristik responden yang akan diteliti adalah :
  - a. Tingkat Pendidikan.
    - SD
    - SMP
    - SLTA
  - b. Usia
    - Usia responden berumur minimal 15 tahun.

## **F. Sistematika Penulisan Skripsi.**

Dalam penyusunan skripsi ini sistematika yang digunakan adalah :

### **BAB I : Pendahuluan**

Akan diuraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

### **BAB II : Landasan Teori**

Dalam bab ini diuraikan tentang pengertian dan peranan manajemen personalia, pengertian kepemimpinan, pengertian komunikasi,



pengertian kepemimpinan dan pengertian tentang produktivitas kerja karyawan.

### BAB III: Metodologi Penelitian

Dalam bab ini berisikan kerangka penelitian, defnisi operasional variabel, hipotesa, data dan sumber data, metode pengumpulan data, metode penelitian yang meliputi desain penelitian, populasi, sampel dan tehnik sampling. Juga menjelaskan instrumen penelitian, metode analisa data.

### BAB IV: Analisa Data dan Pembahasan

Bab ini menguraikan tentang tinjauan umum obyek penelitian yang meliputi sejarah umum perusahaan, struktur organisasi, personalia perusahaan, diskripsi responden, analisa hasil penelitian dan pembahasan.

### BAB V : Penutup

Dalam bab ini mengemukakan kesimpulan penelitian serta saran -saran.