

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, HUMAN RELATION
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PADA PT. TAINESIA JAYA
SURAKARTA**



SKRIPSI

Disusun Untuk Memenuhi Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Oleh :

ANDI GOLO SAPUTRO

NIM : B 100 030 473

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2008

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumberdaya manusia atau sering disebut sebagai manajemen personalia merupakan salah satu bidang manajemen yang khusus menaruh perhatian terhadap sumberdaya manusia. Hal ini sesuai yang dikemukakan oleh Nitisemito (1996: 11) bahwa “Manajemen Sumberdaya Manusia adalah manajemen yang mengkhususkan diri dalam bidang personalia atau dalam bidang kepegawaian”. Oleh karena itu sumberdaya manusia menuntut perhatian yang lebih dibanding sumberdaya lainnya. Sehingga dengan adanya perhatian yang lebih diharapkan perusahaan bisa mencapai dan memiliki sumberdaya yang handal dan berkualitas, karena dengan sumberdaya yang berkualitas dan handal diharapkan para karyawan mampu dalam mengerjakan apa yang dibebankan kepadanya. Apabila setiap karyawan mampu melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasan kepadanya, hal ini akan berakibat pada tercapainya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Melihat kenyataan tersebut, maka keberhasilan suatu organisasi maupun perusahaan dalam mencapai tujuan akan banyak ditentukan oleh adanya kemampuan dari para pelaku yang terdapat dalam perusahaan tersebut. Dengan kata lain jika kinerja karyawan maupun organisasi baik maka kinerja perusahaan akan baik pula. Hal ini sesuai dengan apa yang diungkapkan oleh

Sentono (1999: 3) ialah “bila sekelompok karyawan atau atasannya mempunyai kinerja yang baik, maka akan berdampak pada kinerja perusahaan yang baik pula”. Sehingga sumberdaya manusia yang dapat dimiliki dapat didayagunakan secara lebih efektif dan efisien dengan hasil yang optimal.

Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Perusahaan menginginkan pertumbuhan yang pesat, tingkat efisiensi yang tinggi, serta proses produksi yang berjalan lancar dan sesuai dengan tingkat produktivitas yang diinginkan. Maka perusahaan harus senantiasa meningkatkan dan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut antara lain lingkungan kerja, kemampuan pegawai atau karyawan itu sendiri, pimpinan, motivasi dan komunikasi. Selain itu karyawan mengharapkan adanya suasana kerja yang menyenangkan dan terciptanya suasana yang kondusif.

Berkaitan dengan hal di atas kepemimpinan yang bagaimanakah yang mampu menumbuhkan dan meningkatkan kinerja karyawan, karena kinerja karyawan berkaitan dengan pencapaian tujuan perusahaan. Kepemimpinan dibutuhkan manusia, karena adanya suatu keterbatasan dan kelebihan-kelebihan tertentu pada manusia. Disatu pihak manusia terbatas kemampuannya untuk memimpin, dipihak lain ada orang yang mempunyai kelebihan kemampuan untuk memimpin. Disinilah kebutuhan akan pemimpin dan kepemimpinan (Thoha, 2002: 225). Dan apabila pemimpin akan menciptakan tingkat motivasi, partisipasi dan kepuasan kerja yang tinggi dari

karyawan serta menerapkan perilaku kepemimpinannya dalam mempengaruhi bawahannya harus disesuaikan dengan situasi dan kondisi perusahaan.

Disamping itu hal lain yang perlu diperhatikan agar produktivitas kerja meningkat adalah dengan meningkatkan human relations atau bisa disebut sebagai hubungan kerja, serta perlu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Human relation serta kepuasan kerja karyawan yang baik dapat diwujudkan melalui sikap dan tingkah laku perbuatan yang sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan sehingga tercipta hubungan yang harmonis, selaras dan serasi dan imbasnya suasana kerja sangat kondusif dan menunjang dalam kinerja setiap karyawannya sehingga terciptanya kepuasan kerja yang dapat memicu produktivitas kerja para karyawan dalam organisasi perusahaan tersebut. Hubungan antar pekerja juga perlu ditingkatkan guna menunjang produktivitas kerja, dengan human relations yang baik di lingkungan perusahaan baik antar karyawan maupun karyawan dengan atasan, merupakan wujud refleksi komunikasi yang dapat menimbulkan tingkat produktivitas kerja karyawan yang baik.

Berdasar uraian tersebut diatas, dapatlah dikatakan untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan perlu diketahui faktor-faktor yang mempengaruhinya, salah satunya adalah gaya kepemimpinan, human relations dan kepuasan kerja. Berangkat dari asumsi tersebut, maka penulis mengambil skripsi dengan judul :

“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, HUMAN RELATION DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. TAINESIA JAYA SURAKARTA”

B. Perumusan Masalah

Produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor dan diantaranya adalah gaya kepemimpinan, human relations serta kepuasan kerja karyawan itu sendiri. Dengan melihat hubungan yang serasi antar bagian dalam organisasi yang memberikan hasil yang positif artinya saling terbuka, saling percaya dan partisipatif serta metode kepemimpinan yang akan menyebabkan meningkatnya kinerja bawahan. Untuk mengetahui masalah yang akan dibahas, penulis memberikan perumusan masalah, yaitu :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Tainesia Jaya ?
2. Apakah human relations berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Tainesia Jaya ?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Tainesia Jaya?
4. Manakah yang lebih berpengaruh secara signifikan antara gaya kepemimpinan, human relations dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Tainesia Jaya ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Tainesia Jaya.
2. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh human relations terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Tainesia Jaya.
3. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Tainesia Jaya.
4. Untuk mengetahui variabel yang lebih berpengaruh antara gaya kepemimpinan, human relation dan kepuasan kerja yang mempunyai pengaruh lebih dominan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Tainesia Jaya.

D. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat, antara lain :

1. Bagi perusahaan, penelitian ini dapat dimanfaatkan untuk menentukan kebijakan pengelolaan manajemen sumberdaya manusia, serta diharapkan pengelola dapat membenahi kelemahan-kelemahan dan kekurangan kearah peningkatan usaha pengelolaan sumberdaya manusia yang lebih efektif.
2. Bagi peneliti lain yang akan mengadakan penelitian dibidang yang sama diharapkan dapat digunakan sebagai dasar penelitian selanjutnya.
3. Bagi penulis, penelitian ini merupakan penerapan suatu teori juga merupakan langkah awal untuk terjun dalam kehidupan bermasyarakat.

E. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pemahaman dan penelaahan maka dibuat dibuat rancangan penulisan sebagai berikut :

BAB I Pendahuluan

Berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian.

BAB II Tinjauan pustaka

Mengurai teori-teori yang mendasari pembahasan secara detail dan dipergunakan sebagai dasar penelitian yang diteliti.

BAB III Metodologi Penelitian

Berisi tentang sejarah berdirinya perusahaan, struktur organisasi, personalia serta jenis-jenis produksi perusahaan, serta alat analisis.

BAB IV Hasil dan Analisis Data

Merupakan isi pokok dari laporan penelitian (skripsi) dan hasil analisis data serta pembahasan

BAB V Penutup

Berisi tentang kesimpulan dan saran dari pembahasan Skripsi berdasar analisa yang dilakukan serta keterbatasan-keterbatasan penelitian