

**PENGARUH *HUMAN RELATIONS* DAN GAYA KEPEMIMPINAN DALAM
MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PADA CV. SUMBER MULYO KLATEN**



SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-syarat Guna Mencapai
Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen
Universitas Muhammadiyah Surakarta**

Oleh :

**ASEP YUDIARTO
B 100 050 339**

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA

2009

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sebagaimana diketahui bahwa setiap organisasi, baik yang bergerak dalam bidang bisnis maupun nonbisnis memanfaatkan sumber daya yang terbatas untuk memperoleh hasil sesuai yang direncanakan. Sumber daya yang dikelola adalah pekerja atau karyawan sebagai sumber daya manusia, mesin, material, uang, dan informasi. Faktor pekerja sebagai sumber daya manusia merupakan faktor yang terpenting di antara faktor-faktor produksi lain dalam organisasi karena sumber daya manusia merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan setiap kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan. Para pekerja atau karyawan tidak dapat dan tidak boleh disamakan dengan alat atau mesin pabrik karena para pekerja adalah manusia yang mempunyai kepribadian yang beraneka ragam yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja.

Kenyataan sering ditemukan bahwa dalam keadaan syarat-syarat kerja sudah terpenuhi, produktivitas kerja karyawan dirasakan masih terlalu rendah. Bahkan selalu mencari alasan bahwa produktivitas kerja karyawan yang rendah karena terbatasnya sumber daya yang dimiliki perusahaan atau ketidakpuasan karyawan. Sebagian besar orang menafsirkan atau memandang bahwa keadaan yang tidak memuaskan disebabkan oleh upah atau gaji yang rendah. Pandangan itu memang benar dan tidak dapat dibantah bahwa upah dan kondisi kerja besar pengaruhnya terhadap produktivitas kerja, tetapi

semangat kerja jauh lebih besar peranan dan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan.

Gedung, mesin, peralatan, dan teknologi dapat dibeli untuk membangun suatu pabrik dan menjalankan perusahaan, tetapi semangat untuk bekerja dengan kemauan untuk berhasil dan menghasilkan tidak dapat dibeli atau disewa walaupun dengan penawaran yang tinggi. Memang paksaan, ancaman, atau deraan yang amat kejam dapat memaksa dan menekan karyawan untuk bekerja keras, tetapi tanpa disertai dengan kemauan sendiri, tentu hasilnya akan berbeda, apalagi untuk jangka panjang.

Perusahaan yang mampu membangun semangat kerja yang tinggi akan memperoleh banyak keuntungan. Dengan semangat kerja karyawan yang tinggi pekerjaan akan lebih cepat dapat diselesaikan, kerusakan dapat dikurangi, absensi dapat diperkecil, keluhan dapat dihindari, bahkan pemogokan dapat ditiadakan. Jadi, semangat kerja yang tinggi di kalangan karyawan akan menyebabkan kesenangan karyawan dalam melaksanakan tugas. Kondisi demikian menyebabkan perusahaan memperoleh keuntungan yang besar sehingga mampu menjaga kelangsungan hidup usahanya. Hal ini tentu berbeda dengan karyawan yang mempunyai semangat kerja rendah akan sukar untuk mencapai hasil yang baik, bahkan lebih buruk lagi jika karyawan menghadapi persoalan yang sulit akan mudah menyerah, pasrah pada keadaan, dan tidak berusaha untuk mencari cara memecahkan persoalan. Sehingga perlu adanya kerjasama karyawan dengan pemimpin.

Suatu organisasi dengan sumber daya manusianya yang makin luas pandangannya, makin tinggi kemampuannya dan semakin kritis terhadap situasi lingkungan, benar-benar rumit. Untuk itu diperlukan suatu pembagian tugas yang tepat dan jelas, sehingga dalam tujuan organisasi, benar-benar tercermin adanya keterkaitan yang harmonis antara bagianbagian organisasi. Masing-masing bagian harus mengetahui dengan penuh pengertian dan kesadaran, bahwa aktivitas bagian tersebut merupakan bagian dari aktivitas organisasi keseluruhan. Hal itu hanya mungkin apabila masing-masing bagian dalam organisasi tersebut ditangani oleh manajer-manajer yang memiliki kualifikasi kepemimpinan yang tepat sesuai dengan yang diperlukan, atau dengan kata lain, oleh manajer-manajer yang berperilaku sebagai pemimpin-pemimpin. Makin tinggi tingkatnya, makin tinggi pula persyaratan bagi pemimpin yang bersangkutan.

Pengertian pemimpin menurut Lindawati (2001) yaitu Pemimpin adalah seseorang yang memiliki kemampuan memimpin, artinya memiliki kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain atau kelompok. Diharapkan seorang manajer adalah seorang pemimpin, namun seorang pemimpin belum tentu menjadi seorang manajer. Hal itu perlu benar-benar dipahami sehingga tidak begitu saja disamakan antara “pemimpin” dan “manajer”. Dapat saja terjadi seorang manajer berperilaku sebagai seorang pimpinan, asalkan dia mampu mempengaruhi perilaku orang lain untuk mencapai tujuan tertentu. Namun demikian belum tentu seorang pemimpin juga menjadi seorang manajer sebab seorang manajer melaksanakan fungsinya

dalam kaitan suatu birokrasi, yang dibatasi oleh aturan-aturan birokrasi, sedangkan seorang pimpinan tidak perlu dibatasi oleh aturan-aturan birokrasi.

Karena kepemimpinan itu adalah inti daripada manajemen, sedangkan inti kepemimpinan adalah “*human relations*”, maka kepemimpinan dapat diberi definisi sebagai berikut: “keseluruhan aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan yang memang diinginkan bersama”. Kepemimpinan yang baik perlu dikembangkan dan dipelihara sebaik-baiknya, karena manajemen yang berhasil bergantung pada adanya kepemimpinan yang baik.

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dengan antusias (David, 1985). Gibson, et.al. (1982) menerangkan bahwa kepemimpinan adalah konsep yang lebih sempit daripada manajemen. Manajer dalam organisasi formal bertanggung jawab dan dipercaya dalam melaksanakan fungsi manajemen. Pemimpin kadang terdapat pada kelompok informal, sehingga tidak selalu bertanggung jawab atas fungsi-fungsi manajemen. Seorang manajer yang ingin berhasil maka dituntut untuk memiliki kepemimpinan yang efektif.

Tanpa ada kerjasama antara pemimpin dan karyawan, maka tujuan dari kegiatan usaha tersebut tidak mungkin tercapai. Seorang pemimpin adalah seseorang yang di dalam menjalankan pekerjaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan menggunakan bantuan orang lain. Seseorang pemimpin harus dapat memotivasi karyawan, kapan dapat mengajak karyawan berpartisipasi dengan hasil yang memuaskan dan kapan pula dapat menyerahkan segala

sesusatu yang dianggap patut dilaksanakan oleh karyawan tanpa banyak campur tangan yang tidak diperlukan. Makin banyak pemimpin memahami karyawan, makin cepat ia dapat menetapkan gaya kepemimpinan mana yang tepat untuk menghadapi dan memimpin karyawan.

Produktivitas karyawan merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan dari kemampuan perusahaan dalam memperhatikan dan fasilitas yang diperlukan karyawan. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan pengaruh yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan itu di antaranya adalah *human relations* dan gaya kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi orang untuk berusaha mencapai tujuan.

Berdasarkan uraian di atas, maka dalam penelitian ini penulis mengambil judul: **“PENGARUH *HUMAN RELATIONS* DAN GAYA KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA CV SUMBER MULYO”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh antara *human relations* dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan CV Sumber Mulyo?
2. Variabel apakah diantara *human relations* dan gaya kepemimpinan yang mempunyai pengaruh paling besar terhadap produktivitas kerja karyawan CV Sumber Mulyo?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis :

1. Pengaruh *human relations* dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan CV Sumber Mulyo.
2. Pengaruh variabel independen yang paling dominan terhadap produktivitas kerja karyawan CV Sumber Mulyo.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan perusahaan untuk menentukan kebijaksanaan di bidang sumber daya manusia yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

2. Bagi penulis

Menambah pengetahuan bagi penulis tentang pengaruh *human relations* dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan.

E. Sistematika Penelitian

Sistematika skripsi ini akan terdiri dari 5 bab, yang perinciannya sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab I menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab II mengemukakan beberapa teori antara lain: *human relations*, pemimpin, kepemimpinan dan gaya kepemimpinan, produktivitas, hasil penelitian terdahulu serta hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab III akan menguraikan cara dan metode penelitian dalam penyusunan skripsi ini, antara lain: kerangka penelitian, definisi operasional variabel, populasi dan sampel, sumber data, metode pengumpulan data dan teknik analisis data yang digunakan.

BAB IV PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN

Bab IV menguraikan tentang gambaran umum perusahaan, pengujian instrumen, analisis data, dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Bab V berisikan tentang kesimpulan, keterbatasan dan saran-saran yang perlu untuk disampaikan.