

**PENGARUH ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
BAGIAN PRODUKSI PADA PT. KUSUMA MULIA
KARANGANYAR**



SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Tugas dan Syarat-syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Oleh:

M. FAISAL MUBAROK

B. 100 050 199

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2009**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kompetisi dunia kerja sangat ketat dari waktu ke waktu, lapangan kerja yang tersedia lebih kecil dibandingkan dengan tenaga kerja yang dibutuhkan. Seorang karyawan biasanya akan bekerja dengan sungguh-sungguh apabila dalam bekerja mereka dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan hidupnya. Perusahaan tempat dia bekerja juga harus memperlihatkan tingkat kebutuhan karyawannya.

Sumber daya manusia semakin diakui sebagai sumber daya organisasi vital dan sentral. Sumber daya manusia selalu melekat pada setiap sumber daya organisasi apapun, sebagai faktor penentu keberadaan dan peranannya dalam memberikan kontribusi ke arah pencapaian tujuan organisasi. Dari keseluruhan sumber daya yang tersedia dalam suatu organisasi baik organisasi publik ataupun swasta, sumber daya manusialah yang paling penting dan sangat menentukan, karena tanpa sumber daya manusia yang baik maka organisasi itu tidak akan berjalan.

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Satu-satunya sumber daya yang memiliki ratio, rasa dan karsa. Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuan.

Perubahan lingkungan bisnis dan kemajuan teknologi informasi menuntut organisasi untuk memperbaharui konsep tentang kepemimpinan dalam rangka menghadapi persaingan global, kepemimpinan kerap kali dipandang sebagai kualitas pribadi yang didefinisikan dengan jelas seperti visi, kharisma, intelegensi dan keuletan yang hanya dimiliki segelintir orang saja, namun sebenarnya konsep kepemimpinan hendaknya dipahami bukan saja sebagai serangkaian kualitas individu tetapi lebih sebagai fenomena relasional (Tricahyo, 1996: 303). Dikatakan oleh Tricahyono (1996: 308), bahwa pengaruh pemimpin merupakan salah satu aspek terpenting kepemimpinan dalam kaitannya dengan efektivitas kepemimpinan, usaha bawahan dan kepuasan kerja bawahan, jadi konsep kepemimpinan mencakup usaha perubahan organisasi dengan menciptakan visi dan lingkungan yang memotivasi para karyawan untuk lebih berprestasi.

Dalam konteks ini pemimpin memberi kesempatan karyawan merasa percaya, kagum, hormat kepada pemimpinnya, perilaku pemimpin transformasional atau kharismatik berdampak memperbesar hasil kerja pemimpin transaksional, karena bawahan percaya kepada atasan sehingga termotivasi untuk bekerja lebih keras dari pada yang diharapkan organisasi. Kunci efektivitas kepemimpinan adalah perilaku yang disesuaikan dengan situasinya Ranupandoyo (1994: 221).

Keberadaan pemimpin dalam perusahaan atau organisasi merupakan hal yang sangat penting karena merupakan tulang punggung dan memiliki peran strategis dalam mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang tepat dapat menimbulkan motivasi karyawan untuk berprestasi, karena sukses tidaknya

karyawan dalam mengikis prestasi kerja dapat dipengaruhi gaya kepemimpinan atasan (Reksohadipprojo dan Handoko, 1992: 296).

Pemimpin efektif akan dapat menjalankan fungsinya dengan baik, tidak hanya ditunjukkan dari kekuasaan yang dimiliki tetapi juga ditunjukkan dari sikap atasan memotivasi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Fiedler (dalam Robbins, 2002: 11) menyatakan bahwa makin baik hubungan antara pemimpin dengan karyawan, makin terstruktur pekerjaan yang dilakukan dan makin kuat kekuasaan pemimpin, akan banyak kendali terhadap pengaruh pemimpin.

Disamping gaya kepemimpinan, lingkungan kerja juga dibutuhkan dalam suatu organisasi. Karyawan yang peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang lebih baik. Temperatur, cahaya, dan faktor-faktor lingkungan lain seharusnya tidak ekstrem (terlalu banyak atau terlalu sedikit), misalnya terlalu panas atau remang-remang. Disamping itu, kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern dan dengan alat-alat dan peralatan yang memadai (Robbins, 1997: 181-182).

Karena itu, setiap perusahaan hendaknya dapat menghilangkan kegaduhan atau kebisingan dengan mengurangi sumber suara. Hal ini dapat dilakukan dengan menggunakan alat peredam suara, mengisolasi sumber suara dengan membangun dinding di sekitar mesin yang menimbulkan suara, karyawan memakai alat penutup telinga. Tetapi bilamana kegaduhan tersebut tidak dapat dikurangi, maka hendaknya perusahaan memperhatikan pekerjaan-pekerjaan

tertentu yang mungkin dapat dikurangi gangguannya. Hal ini dapat dilaksanakan dengan jalan memberikan tempat yang terpisah sehingga kegaduhan tersebut tidak begitu mengganggu. Dengan pengaturan sumber suara maka jelas pekerja tidak akan terganggu lagi oleh suara gaduh yang datang dari mesinnya atau tempat lain, sehingga karyawan mempunyai perhatian penuh pada tugasnya, produktivitas naik, waktu penyelesaian pekerjaan lebih cepat dan kualitas pekerjaan dapat diandalkan.

Oleh karena itu gaya seorang pemimpin dengan pola kebijakan yang diterapkan pada suatu organisasi dan lingkungan kerja yang nyaman secara otomatis akan sangat berpengaruh pada pola kerja bawahan atau karyawan, maka dalam penelitian ini ditentukan judul: **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Kusuma Mulia Karanganyar”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan judul di atas maka dapat dirumuskan bahwa masalah penelitian adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Kusuma Mulia Karanganyar?
2. Manakah gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang mempunyai pengaruh paling dominan dengan produktivitas kerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Kusuma Mulia Karanganyar.
2. Pengaruh yang paling dominan antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan atau digunakan untuk:

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pengembangan Ilmu Pengetahuan terutama yang berhubungan dengan Sumber Daya Manusia khususnya, terlebih lagi yang berkaitan dengan masalah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan produktivitas kerja.

2. Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis atau manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi Peneliti

Untuk menambah wawasan pengetahuan dan pengalaman dalam bidang penelitian, khususnya yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja di dalam melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinan dalam kaitannya dengan produktivitas kerja.

b. Bagi Instansi

Dapat dipakai sebagai bahan masukan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja bagi karyawan melalui pendekatan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Dalam penyusunan skripsi ini, akan dibahas berbagai hal sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Berisi latar belakang masalah, batasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan skripsi.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Berisi teori-teori yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti, yaitu meliputi gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan produktivitas kerja, serta tinjauan penelitian terdahulu, dan perumusan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisi kerangka pemikiran, lokasi penelitian, populasi, sampel dan sampling, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Berisi data yang diperoleh, analisis data dan pembahasan serta hasil penelitian.

BAB V : PENUTUP

Berisi kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran-saran yang dapat dijadikan pedoman untuk perusahaan dan penelitian yang akan datang.