

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Dalam sebuah organisasi atau perusahaan faktor sumber daya manusia memegang peranan penting dalam melaksanakan kegiatannya, karena sumber daya manusia berperan dalam hal perencanaan, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Dimana setiap organisasi atau perusahaan dapat dipastikan memiliki satu atau beberapa tujuan yang memberikan arah dan menyatukan unsur- unsur yang terdapat dalam organisasi tersebut. Tujuan yang ingin dicapai tersebut yaitu mewujudkan suatu keadaan yang lebih baik dari keadaan sebelumnya.

Untuk mencapai tujuan-tujuan ini diperlukan serangkaian kegiatan yang dikenal sebagai proses manajemen yang terdiri dari, perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian, yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Tindakan-tindakan tersebut satu sama lain saling berkaitan dan merupakan tugas setiap pemimpin untuk mengatur orang-orang yang ada di dalamnya untuk melaksanakan berbagai pekerjaan dalam rangka mencapai tujuan organisasi / perusahaan.

Pada organisasi kecil mungkin permasalahan yang berhubungan dengan fungsi manajemen tidak terlalu rumit. Namun apabila organisasi itu telah tumbuh menjadi besar, akan mengakibatkan semakin luas kegiatan organisasi dan juga semakin kompleks masalah yang dihadapi dalam bidang manajemen.

Kompleksitas yang dihadapi oleh manajemen dapat mengakibatkan meningkatnya kebutuhan akan pemimpin yang memiliki kualitas tinggi dan loyalitas tinggi terhadap perusahaan dan juga pekerjaan, yang mengarahkan karyawan-karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan dan juga dapat mengembangkan perusahaan. Berhasil atau gagalnya perusahaan ditentukan oleh gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin perusahaan itu sendiri.

Tugas pemimpin dalam mengelola organisasi atau perusahaan merupakan tugas penting, dan wajib diterapkan oleh seorang pemimpin. Khusus dalam hal mengelola sumber daya manusia seorang pemimpin harus menyadari bahwa manusia merupakan asset yang berharga bagi perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan penggerak produktivitas suatu organisasi atau perusahaan. Dan dalam hal ini harus disadari adanya saling ketergantungan antara perusahaan dan karyawan, dimana pihak perusahaan menuntut agar karyawan bekerja keras dalam mencapai tujuan perusahaan, disisi lain perusahaan dituntut untuk dapat memenuhi kebutuhan para karyawan.

Namun pada kenyataannya banyak karyawan yang mengeluh tentang keputusan yang diambil pimpinan yang dirasa tidak sesuai khususnya dalam hal penilaian kerja terhadap karyawan yang dilakukan oleh pimpinan, karena menurut karyawan, pimpinan hanya melakukan penilaian kerja para karyawannya berdasarkan hubungan akrab yang dijalin antara pimpinan dengan karyawan-karyawan tertentu saja. Pimpinan hanya memberikan kepercayaan, kompensasi kepada karyawan yang dirasa memiliki hubungan yang baik dengannya, namun pada kenyataannya belum tentu karyawan yang punya hubungan baik dengan pimpinan tersebut kinerjanya lebih baik dari pada para karyawan yang bisa dikatakan tidak punya hubungan akrab dengan pimpinan. Oleh karena keputusan yang dianggap karyawan tidak adil inilah yang menyebabkan para karyawan yang tidak mempunyai hubungan akrab dengan pimpinan tersebut menjadi merasa tidak dihargai dan tidak diperhatikan hasil kerjanya sehingga factor tersebut membuat produktivitas karyawan menjadi menurun.

Melihat betapa pentingnya peran dan pengaruh seorang pemimpin dalam menjalankan perusahaan, yang didalamnya berarti pula bahwa seorang pemimpin yang benar-benar berkualitas dibutuhkan, agar ia dapat memimpin bawahan dengan baik sehingga produktivitas dan tujuan perusahaan dapat dicapai secara efektif dan efisien, oleh karena itu peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN MENURUT PERSEPSI KARYAWAN BAGIAN**

## **PRODUKSI PADA *PT. INTI* (INDUSTRI TELEKOMUNIKASI INDONESIA) BANDUNG”.**

### **1.2. Identifikasi Masalah**

Perusahaan merupakan salah satu organisasi, dimana terdapat sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Adanya kerja sama tersebut terkadang menimbulkan konflik, perselisihan diantara orang-orang dalam kelompok kerja tersebut, sehingga perlu adanya pendekatan yang tepat supaya terjamin keteraturan dan keserasian kerja. Dalam hal ini pengaruh pimpinan sangat penting untuk merealisasikan tujuan dan menghasilkan suatu pola kerja yang berinisiatif dan berkonsisten dalam rangka mempengaruhi orang lain untuk dapat bekerja sama mencapai tujuan perusahaan.

Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan sebagian besar ditentukan oleh tepat tidaknya kepemimpinan yang diterapkan. Oleh karena itu kepemimpinan menjadi masalah pokok dalam pengurusan perusahaan dan menentukan berhasil tidaknya kegiatan manajemen dalam perusahaan yang dijalankan.

Pernyataan di atas menyatakan posisi pemimpin penting bagi perusahaan. Pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang dapat memodifikasi dan menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan situasi dan kondisi kerja. Apabila gaya kepemimpinan ini efektif, maka produktivitas kerja meningkat.

Dengan dasar pemikiran diatas peneliti bermaksud mengidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Gaya kepemimpinan yang diterapkan pada bagian produksi di *PT. INTI* (Industri Telekomunikasi Indonesia) ?
2. Bagaimana tingkat produktivitas kinerja karyawan bagian produksi di *PT. INTI* (Industri Telekomunikasi Indonesia) ?
3. Bagaimanakah pengaruh persepsi karyawan bagian produksi atas gaya kepemimpinan tersebut terhadap tingkat produktivitas di *PT. INTI* (Industri Telekomunikasi Indonesia) ?

### **1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian**

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menempuh ujian sidang akhir sarjana di Universitas Widyatama. Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang diterapkan pada bagian produksi *PT. INTI* (Industri Telekomunikasi Indonesia).
2. Untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan bagian produksi *PT. INTI* (Industri Telekomunikasi Indonesia).
3. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi

### **1.4. Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan sebagai berikut :

1. Bagi penulis, penelitian diharapkan dapat menambah pengetahuan penulis dan sebagai bahan perbandingan teori yang didapat dalam kuliah dengan praktek yang sebenarnya.
2. Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat menumbuhkan pemikiran yang mungkin berguna bagi perusahaan dalam usaha membantu memecahkan masalah yang dihadapi dan menyempurnakan kekurangan-kekurangan yang ada.
3. Bagi masyarakat terutama di lingkungan perguruan tinggi, diharapkan penelitian ini dapat dimanfaatkan menambah pengetahuan pembaca dan merupakan referensi yang dapat membantu dalam penelitian sejenis.

### **1.5. Kerangka Pemikiran**

Pada dasarnya suatu perusahaan atau organisasi didirikan dengan berbagai tujuan yang ditetapkan atas dasar persetujuan bersama. Tujuan tersebut harus dicapai dengan efektif dan efisien, sehingga dalam hal ini dibutuhkan pemimpin yang dapat mengarahkan kelompok organisasi atau perusahaan. Pemimpin yang efektif adalah

pemimpin yang mempunyai motivasi tinggi, yang punya tujuan yang jelas dan mau berusaha untuk mencapai tujuan tersebut.

Kepemimpinan yang efektif dalam organisasi harus dapat memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan organisasi. Hal ini dapat dilakukan dengan menjalin kerja sama yang baik dengan para anggotanya, menyelenggarakan prosedur kerja, pembagian kerja, dan pendelegasian wewenang dan tanggung jawab yang sebaik-baiknya. Tanpa kepemimpinan dan bimbingan, hubungan antara tujuan perseorangan dan tujuan organisasi mungkin menjadi lemah. Keadaan ini menimbulkan situasi dimana seseorang bekerja untuk mencapai tujuan pribadinya, sementara pencapaian tujuan organisasi menjadi tidak efisien.

Untuk mencapai tujuan organisasi pemimpin tidak dapat mengabaikan karyawan dan juga situasi lingkungan kerjanya, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kebutuhan yang berbeda-beda. Dalam menangani keanekaragaman kebutuhan dan perilaku karyawan perlu ada pemimpin yang dapat menyesuaikan gaya kepemimpinannya sesuai dengan situasi dan kondisi perusahaan atau organisasi yang di pimpinnya.

Berikut definisi gaya kepemimpinan menurut para ahli:

Menurut **Suranta (2002)**, bahwa :

**“Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain”**

Menurut **Hasibuan (2000 ;167)** :

**“Pemimpin adalah seorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut.”**

Menurut Siagian (2002;62) yaitu :

**“Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain sedemikian rupa sehingga orang lain mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu tidak mungkin disenanginya”.**

Sedangkan menurut Flippo yang dikutip Sofyandi (2002;2) :

**“Gaya Kepemimpinan didefinisikan sebagai pola tingkah laku dirancang untuk mengintegrasikan tujuan-tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu.”**

Seorang pemimpin mempunyai gaya kepemimpinannya sendiri. Seorang pemimpin yang berhasil di lingkungan kerja pasti bisa menjalankan gaya kepemimpinannya untuk memimpin orang lain dengan baik, dan akan membuat mereka dapat melaksanakan tugas dengan baik, semangat kerja meningkat, sehingga produktivitas perusahaan juga dapat meningkat.

Secara umum produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan. Sedangkan menurut **Dr. Sedaryamanti, M.pd. (2001 ; 57-58):**

**“Produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Oleh karena itu produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran masukan dalam satuan waktu tertentu”.**

Menurut **ILO (International Labour Organization)** yang dikutip , **Ravianto J (2003;6)** mengeluarkan pengertian produktivitas berupa :

**“Produktivitas adalah rasio antara keluaran (output) yang dihasilkan berbagai elemen masukan (input), dibagi dengan masukan itu sendiri yang digunakan untuk menghasilkan keluaran-keluaran”.**

Sedangkan menurut **L. Greenberg** yang dikutip oleh **Drs. Muchdarsyah Sinungan (2000:12)** mengemukakan bahwa :

**“Produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tertentu”.**

Selain itu produktivitas juga bersentuhan dengan faktor-faktor seperti : pemberian upah yang adil dan layak, lingkungan kerja yang menyenangkan, kesempatan untuk maju, dan fasilitas yang mendukung, karena hal-hal tersebut merupakan faktor utama tercapainya tujuan perusahaan.

Dari faktor-faktor penelitian diatas tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan menurut persepsi karyawan bagian produksi, dengan hipotesis **“semakin baik persepsi karyawan atas gaya kepemimpinan yang di terapkan oleh perusahaan maka produktivitas kerja akan meningkat”.**

## **1.6 Metode Penelitian**

Dalam melaksanakan penelitian ini, penulis menggunakan metode deskriptif analitis, yaitu suatu bentuk penelitian yang bertujuan untuk mengumpulkan data-data yang mempunyai hubungan erat dengan masalah yang akan diteliti dan membandingkannya dengan pengetahuan teori untuk merumuskan persoalan serta kemungkinan untuk mencari solusi dari permasalahan yang ada.

Untuk kepentingan tersebut, maka peneliti menggunakan bentuk-bentuk penelitian sebagai berikut:

1. Penelitian lapangan (*field research*) seperti:
  - a. Wawancara, yaitu salah satu metode untuk mengumpulkan data dengan cara mengajukan pertanyaan-peranyaan yang telah disiapkan sebelumnya oleh peneliti, maupun secara spontanitas yang ditujukan kepada sumber yang diteliti.

- b. Kuesioner, yaitu daftar pertanyaan tertulis yang telah peneliti rumuskan sebelumnya yang akan diberikan kepada responden untuk dijawab, biasanya dengan pertanyaan yang jelas.
2. Studi kepustakaan (*library research*)  
Peneliti melakukan pengumpulan data dengan membaca literatur-literatur dan sumber-sumber lainnya yang ada hubungannya dengan objek yang diteliti, kemudian membandingkannya dengan pelaksanaan yang sebenarnya.

### **1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada *PT. INTI* (Industri Telekomunikasi Indonesia) yang berlokasi di jalan moh.toha no.77 Bandung, pada bulan juli 2011 sampai dengan selesai.

### **1.8 Sistematika Pembahasan**

Penulis dalam penulisan skripsi ini menggunakan sistematika pembahasan sebagai berikut :

#### **Bab I : Pendahuluan**

Pada bab ini penulis menguraikan tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, maksud dan tujuan penelitian, kegunaan penelitian, kerangka pemikiran dan hipotesa, metode penelitian, lokasi dan waktu penelitian, serta sistematika penelitian.

#### **Bab II : Tinjauan Pustaka**

Pada bab ini penulis menguraikan mengenai pengertian manajemen, pengertian kepemimpinan, tanggung jawab dan wewenang pemimpin, pengertian dan peranan manajemen Sumber Daya Manusia, Kepemimpinan, Peran dan tanggung jawab pemimpin, Gaya kepemimpinan, Indikator-indikator Gaya Kepemimpinan, Pengertian Persepsi, Produktivitas, Indikator-indikator

Produktivitas Kerja, serta Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja.

### Bab III : Objek Penelitian

Pada bab ini penulis menguraikan objek penelitian yang didalamnya mencakup sejarah singkat perusahaan, Visi dan Misi serta Motto Perusahaan, Struktur Organisasi Serta uraian jabatan, aktivitas perusahaan, produk Perusahaan serta metode penelitian dan teknik pengumpulan analisis data.

### Bab IV : Hasil dan Pembahasan

Pada bab ini penulis menguraikan tentang gaya-gaya kepemimpinan yang diterapkan pada bagian produksi lapangan perusahaan, Gambaran umum responden, Analisa tentang Gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan PT INTI, Analisis Validitas dan Reabilitas, tanggapan responden terhadap gaya kepemimpinan pada PT INTI, produktivitas kerja karyawan menurut persepsi karyawan bagian produksi, serta Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi.

### Bab V : Kesimpulan dan Saran

Pada bab ini penulis memuat kesimpulan dan saran dari hasil pembahasan bab-bab sebelumnya.