

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya sumber daya manusia merupakan pokok utama dalam suatu organisasi. Seperti apapun bentuk dan tujuannya organisasi didirikan berdasarkan visi untuk kepentingan bersama dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Tenaga kerja atau pegawai merupakan sumber daya yang paling berharga dalam suatu organisasi. Tanpa adanya tenaga kerja atau karyawan yang berkualitas mustahil tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, terutama era globalisasi seperti sekarang ini dimana salah satu upaya yang harus dicapai dalam organisasi adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Motivasi merupakan suatu dorongan atau alasan yang menjadi dasar semangat seseorang untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu, sementara tingkat motivasi yang rendah merupakan ancaman yang akan membawa kehancuran atau kemunduran bagi organisasi secara cepat maupun perlahan.

Ketika seorang karyawan merasakan motivasi dalam bekerja maka seorang karyawan akan berupaya semaksimal mungkin menyelesaikan pekerjaannya yang akhirnya akan menghasilkan kualitas produk yang sesuai yang diharapkan perusahaan pada PT. Satyamitra Kemas Lestari Menurut H. Malayu S.P Hasibuan (2016: 216) Motivasi berasal dari bahasa latin, *Mavere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Menurut Robbins dalam Sutrisno (2016: 111) mengemukakan motivasi sebagai suatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan individu.

Menurut Edy Sutrisno (2016: 109) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Menurut Siagian dalam Soedarmayanti (2016: 257) Motivasi adalah keseluruhan proses pemberian motivasi bekerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisiensi dan ekonomis.

Menurut Vroom dalam buku Erni dan Donni (2018: 219) menyatakan bahwa motivasi mengacu pada suatu proses memengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang di kehendaki.

Menurut Kreinter dan Kinick dalam Wibowo (2016: 322) Motivasi adalah merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal directed behavior*.

Salah satu permasalahan besar berkaitan dengan motivasi, motivasi adalah suatu hal yang dapat mempengaruhi perilaku kerja, kelambanan kerja, ketidakhadiran dan keluar masuknya pegawai. Selanjutnya bersumber dari sumber daya dan penyebab motivasi karena motivasi sangat penting untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Oleh sebab itu, motivasi kerja karyawan merupakan hal yang tidak kalah penting untuk diperhatikan sebuah perusahaan.

Untuk dapat mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan, pimpinan harus mempunyai gaya kepemimpinan yang baik. Menurut Rivai (2014: 42), gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat dan sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika dia mencoba memengaruhi bawahannya.

Karena tanpa adanya gaya kepemimpinan yang baik maka akan sulit untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Gaya kepemimpinan yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab

seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja karyawan dan semangat kerja karyawan sehingga tujuan perusahaan tercapai secara maksimal. Dengan gaya kepemimpinan yang baik dan mendapatkan motivasi yang baik akan menghasilkan produktivitas yang maksimal.

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, nilai.

Menurut Tohardi dalam Sutrisno (2017: 100) Produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan yang lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini.

Menurut Hasibuan dalam Busro (2018: 340) Produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Menurut Kusrianto dalam Sutrisno (2017: 102) mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran

serta tenaga kerja persatuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya serta efektif dan efisien.

Menurut Sinungan dalam Busro (2018: 344) produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Kemampuan disini menurut peneliti bisa diartikan sebagai kemampuan fisik atau bisa juga disebut kemampuan keterampilan, Dalam kamus besar bahasa indonesia keterampilan diartikan sebagai kecakapan untuk menyelesaikan tugas.

Produktivitas kerja karyawan merupakan salah satu faktor keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu produktivitas para karyawan harus mendapat perhatian dari para pemimpin perusahaan, sebab menurunnya produktivitas dari karyawan dapat mempengaruhi produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Produktivitas yang rendah merupakan permasalahan bagi perusahaan, karena produktivitas yang tinggi adalah produktivitas yang diharapkan perusahaan. Apabila kondisi ini terjadi maka perusahaan akan mengalami kerugian dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai.

Jadi, contoh dari pembahasan dan permasalahan pada skripsi ini adalah mengenai motivasi kerja dan gaya kepemimpinan yang sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dimana seorang pemimpin harus selalu memberikan semangat dan motivasi kepada para

karyawan agar karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya dan menjadi lebih baik.

Berdasarkan uraian diatas, serta kajian penelitian sebelumnya maka dalam kesempatan ini penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi Cetak pada PT. Satyamitra Kemas Lestari”**.

B. Batasan Masalah

Untuk lebih terarahnya pembahasan ini, penulis akan membatasi ruang lingkup pembahasan pada penelitian ini :

1. Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi Cetak pada PT. Satyamitra Kemas Lestari. Kawasan Industri Benua Permai Lestari, Jl. Raya Serang Desa cisereh No.Km. 25,6, Kec.Tigaraksa, Kabupaten Tangerang, Banten 15720.
2. Responden yang akan diteliti adalah karyawan yang bekerja pada bagian produksi cetak di PT. Satyamitra Kemas Lestari. Cisereh Tigaraksa pada periode Januari 2021 - Desember 2021
3. Penelitian dilaksanakan pada bulan Maret 2022 – Juli 2022.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan bagian Produksi Cetak pada PT. Satyamitra Kemas Lestari?
2. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan bagian Produksi Cetak pada PT. Satyamitra Kemas Lestari?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan bagian Produksi Cetak pada PT. Satyamitra Kemas Lestari?

D. Tujuan Penelitian Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan bagian produksi cetak pada PT. Satyamitra Kemas Lestari.
- b. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan bagian produksi cetak pada PT. Satyamitra Kemas Lestari.
- c. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan bagian produksi cetak pada PT. Satyamitra Kemas Lestari.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat bagi peneliti

- 1) Secara acuan untuk penelitian masa akan datang agar lebih mendalami masalah-masalah yang berhubungan dengan motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan.
- 2) Sebagai wawasan tambahan bagi peneliti dalam melatih diri agar supaya berfikir secara ilmiah dibidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan.
- 3) Sebagai bahan acuan dalam melakukan penelitian yang berkaitan dengan motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan.
- 4) Peneliti ini dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian yang akan dilakukan di masa yang akan datang.

b. Bagi Perusahaan

- 1) Sebagai pedoman untuk membuat kebijakan dimasa yang akan datang khususnya dibidang produktivitas karyawan.

- 2) Sebagai pedoman untuk mengevaluasi kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan.
- 3) Peneliti ini diharapkan dapat menjadi pedoman untuk memberikan semangat kerja kepada karyawan agar lebih tambah semangat dalam bekerja sehingga meningkatkan produktivitas.
- 4) Peneliti ini dapat dijadikan sebagai masukan atau pertimbangan oleh perusahaan untuk dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

c. Bagi Masyarakat

Memberikan gambaran terhadap pemecahan dari suatu permasalahan yang sedang di hadapi. Meningkatkan kerja sama antar *team* dan melatih tanggung jawab antar masyarakat. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai rekomendasi untuk program atau kebijakan dan di aplikasikan pada masyarakat menambah wawasan dan pengalaman.

E. Sistematika Penulisan

Untuk memahami lebih jelas tentang skripsi ini, maka materi-materi yang tertera dikelompokkan menjadi beberapa sub bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan dijelaskan tentang latar belakang masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat, sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Dalam bab ini menjelaskan tentang tinjauan pustaka, yang terdiri dari pengertian motivasi, gaya kepemimpinan, dan produktifitas karyawan.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini akan dijelaskan tentang rancangan penelitian yang akan dilakukan agar didapatkan kesimpulan yang diharapkan, jenis data, analisis data, metode pengumpulan data dan teknik analisa data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisikan masalah-masalah yang berhubungan dengan hasil penelitian dan pembahasan yang terdiri dari, gambaran umum, objek penelitian, hasil analisis data, responden penelitian, hasil metode pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini disusun tentang simpulan dari hasil analisis penelitian dan saran yang dapat diberikan sebagai salah satu bahan

pertimbangan bagi perusahaan yang bersangkutan dalam penelitian ini.