

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan dunia bisnis yang sangat pesat di era millennial ini memberikan tantangan yang beragam bagi suatu perusahaan. Agar perusahaan mampu bertahan dalam bisnisnya, maka setiap perusahaan dituntut untuk selalu aktif dalam menjalankan usahanya. Persaingan yang sangat ketat menuntut suatu perusahaan untuk meningkatkan kinerjanya serta mampu melakukan efisiensi internal. Dari sisi internal perusahaan berupaya melakukan efisiensi kerja seperti mengoptimalkan kinerja para karyawan dan hasil produktivitasnya. Karyawan merupakan pelaku dari seluruh tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan lainnya.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal dan teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain. Dengan adanya beberapa aspek yang harus diperhatikan oleh manajemen sumber daya manusia agar bisa memperoleh karyawan yang berkualitas dibidangnya dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Sutisno (2011:10) yaitu dengancara kepemimpinan, motivasi kinerja, pelatihan, organisasi dan bagaimana produktivitas bisa tercapai.

Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha PT. Indoneptune Net *Manufacturing* adalah perusahaan swasta yang bergerak dibidang industri, perusahaan yang memproduksi jaring terbesar di Indonesia yang sudah menguasai pasar Asia.

Dengan adanya persaingan pasar yang semakin ketat di akibatkan teknologi yang semakin berkembang, tidak banyak perusahaan mapan yang mampu terus mempertahankan posisi keberhasilannya. Sumber daya manusia seringkali terlupakan untuk terus dijaga dan diperhatikan seperti, karyawan yang berkualitas dan profesionalisme. The Liang Gie dalam Rizaldi (2017:69) mengatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil kerja yang berupa barang-barang atau jasa dengan sumber atau tenaga yang dipakai dalam suatu proses produksi tersebut. Permasalahan juga terjadi di PT. Indoneptune Net *Manufacturing* yang mengalami ketidakstabilan perkembangan hasil produktivitas setiap tahunnya mulai dari tahun 2013-2017 bisa dilihat dari tabel 1.1 data perkembangan tingkat produktivitas kerja karyawan mengalami ketidakstabilan. Berikut data pada tahun 2013-2017:

Tabel 1.1
Ketercapaian Target Produktivitas Kerja Karyawan
PT. INDONEPTUNE NET MANUFACTURING

No	Tahun	Produktivitas		
		Hasil (/Rol)	Target (/Rol)	Persentase Ketercapaian (%)
1	2013	360.000	432.000	83,3%
2	2014	475.550	500.000	95,11%
3	2015	211.365	450.000	46,97%
4	2016	142.365	360.000	39,54%
5	2017	145.635	400.000	36,40%

Sumber: HRD PT. INDONEPTUNE NET MANUFACTURING (2017)

Berdasarkan pada tabel 1.1 diatas, merupakan data ketercapaian target produktivitas kerja karyawan di PT. Indoneptune Net *Manufacturing* pada lima tahun terakhir, data tersebut menunjukkan bahwa produktivitas yang dihasilkan oleh perusahaan setiap tahunnya tidak stabil, bahkan terjadi penurunan hasil produktivitas yang sangat drastis dari tahun 2014 ke tahun 2015 dengan jumlah persentase penurunan ketercapaian sebesar 48,14%, persentase penurunan tersebut hampir mencapai pada titik 50%. Selain itu, terjadi penurunan persentase ketercapaian yang terus menerus selama 3 tahun terakhir yaitu dari tahun 2015-2017. Sehingga sesuai dengan data tersebut, penulis menduga bahwa adanya masalah pada produktivitas dan produktivitas

yang dihasilkan pun belum sesuai dengan target perusahaan, maka diduga produktivitas yang dihasilkan oleh karyawan PT. Indoneptune Net *Manufacturing* ini pun masih sangat rendah.

Berkaitan dengan hal diatas, untuk memelihara dan meningkatkan produktivitas yang dihasilkan oleh karyawan PT. Indoneptune Net *Manufacturing*, perlu adanya kenyamanan dalam bekerja, banyak hal yang mempengaruhi diantaranya adalah kesejahteraan, pendidikan dan pelatihan, motivasi, kepemimpinan, komunikasi, organisasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja. Hal ini sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Putu Sunarcana dalam Sehfudin (2011:2) “Salah satu faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan produktivitas karyawan adalah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan”.

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini yaitu bawahannya sehingga bawahannya itu mau melakukan apa yang dikehendaki dan disuruh oleh pimpinannya meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya, menurut Siagian dalam Sutrisno (2010:231) “Gaya kepemimpinan seseorang dalam suatu perusahaan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi baik buruknya karyawan baik buruknya karyawan dalam menghasilkan produktivitas kerja”. Keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari kepemimpinannya yang efektif, maka akan berdampak dalam kemajuan suatu perusahaan. Pemimpin yang baik dan profesional mampu beradaptasi, menyesuaikan dirinya dengan karyawannya sehingga karyawannya akan merasa aman dan nyaman. Dengan perasaan aman dan nyaman tersebut maka diduga produktivitas yang dihasilkan oleh karyawan akan meningkat. Konsep kepemimpinan yang sedang dipopulerkan oleh Bass yaitu konsep kepemimpinan transformasional dan transaksional.

Pemimpin di PT. Indoneptune Net *Manufacturing* merupakan salah satu pemimpin yang menggunakan konsep kepemimpinan transaksional, karena gaya kepemimpinan ini dianggap lebih efektif. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Warenih (2014:119) yang menunjukkan

adanya pengaruh positif dan signifikan dari kepemimpinan transformasional dan transaksional pada produktivitas pegawai. Akan tetapi, gaya kepemimpinan transaksional ini sangat berpengaruh besar dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

Ternyata, gaya kepemimpinan transaksional yang terjadi pada PT. Indoneptune Net *Manufacturing* ini diduga masih kurang baik. Untuk menjadi penguat dari dugaan tersebut, maka penulis melakukan pra survey penelitian terhadap 35 responden sebagai berikut:

Tabel 1.2
Survey Awal Gaya Kepemimpinan Transaksional PT. Indoneptune Net Manufacturing

No	Pertanyaan	Gaya Kepemimpinan Transaksional			
		Ya	Persentase	Tidak	Persentase
1	Pemimpin/atasan selalu peduli terhadap persoalan kerja bawahannya	7	20%	28	80%
2	Apakah kinerja anda selalu dihargai dengan imbalan jabatan	6	17%	29	83%
3	Apa pemimpin anda sudah mampu mengawasi setiap kegiatan di perusahaan	9	26%	26	74%
4	Apakah pimpinan selalu menilai objektif atas pekerjaan anda	15	43%	20	57%
5	Apakah pimpinan selalu memberikan masukan terhadap pekerjaan anda	8	23%	27	77%

Sumber: Diolah Peneliti (2018)

Berdasarkan pada tabel 1.2 diatas, dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan PT. Indoneptune Net *Manufacturing* kurang puas dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan karena dilihat dari hasil pra survey diatas, karyawan kecenderungan menjawab tidak. Dari kelima pertanyaan diatas ternyata responden lebih banyak menjawab tidak, mengenai pemimpinnya yang tidak bisa menghargai kinerja dengan imbalan jabatan. Selain itu juga, ternyata pemimpin kurang peduli terhadap persoalan yang ada pada bawahannya, sehingga hal ini diduga memicu adanya ketidakpuasan

dengan gaya kepemimpinan transaksional yang ada pada PT. Indoneptune Net *Manufacturing*.

Selain gaya kepemimpinan transaksional, ternyata motivasi kerja karyawan juga mempengaruhi produktivitas karyawan, hal ini sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Priansah (2016:202) “Motivasi kerja adalah perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi kerja pegawai untuk berperilaku terhadap pekerjaannya”. Motivasi merupakan kondisi dan kekuatan yang mampu menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju guna untuk mencapai tujuan perusahaan. Sikap dan perilaku karyawan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang akan memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai hasil dari produktivitas kerja yang maksimal. Berikut ini adalah hasil survey awal peneliti terhadap 35 responden:

Tabel 1.3
Hasil Kuesioner Pra-Survey Mengenai Motivasi Karyawan di PT.
Indoneptune Net *Manufacturing*

No	Pertanyaan	Motivasi			
		Ya	Persentase	Tidak	Persentase
1	Gaji yang saya dapatkan dari perusahaan sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar	26	74%	9	26%
2	Apakah adanya program K3 dari perusahaan membuat anda giat dalam bekerja	27	77%	8	23%
3	Apakah lingkungan kerja perusahaan membuat anda nyaman dalam bekerja	7	20%	28	80%
4	Saya merasa penghargaan yang diberikan perusahaan sudah cukup untuk membuat saya semangat dalam bekerja	4	11%	31	89%
5	Perusahaan selalu memberikan kesempatan kepada saya untuk meningkatkan potensi diri dalam bekerja	9	26%	26	74%

Sumber : Hasil Olah Data Kuisisioner Sementara (2018)

Berdasarkan Tabel 1.3 diatas , dapat dilihat bahwa kondisi motivasi kerja karyawan di PT. Indoneptune Net *Manufacturing* secara keseluruhan masih dikatakan kurang karena banyaknya karyawan yang kecenderungan

menjawab tidak. Sesuai dengan data tersebut, dapat terlihat bila karyawan PT. Indoneptune *Net Manufacturing* merasa bahwa lingkungan kerja pada perusahaan PT. Indoneptune *Net Manufacturing* ini belum bisa membuat karyawan nyaman hal ini terlihat dari poin ketiga dengan lebih banyaknya karyawan yang menjawab tidak yaitu sebesar 80%, selain itu penghargaan yang diberikan oleh perusahaan belum cukup membuat karyawan merasa semangat bekerja sesuai dengan poin keempat dimana karyawan lebih banyak menjawab tidak sebesar 89%, disamping itu perusahaan belum bisa memberikan kesempatan yang lebih agar karyawannya dapat meningkatkan potensi dirinya dalam bekerja dibuktikan dengan poin kelima bahwa karyawan lebih banyak menjawab tidak dengan persentase sebesar 74%. Sehingga sesuai dengan data hasil pra-survey yang penulis lakukan, penulis menduga bahwa untuk mencapai motivasi kerja karyawan di PT. Indoneptune *Net Manufacturing* masih belum terpenuhi.

Seharusnya perusahaan dapat menjaga motivasi yang ada pada diri karyawannya. Motivasi yang baik akan membantu karyawan dalam bekerja agar lebih meningkatkan kemampuannya. Kemampuan dan kecakapan pemimpin kepada karyawan merupakan salah satu motivasi yang pemimpin berikan kepada karyawan agar bekerja sesuai dengan target. Motivasi adalah hal yang sangat penting agar karyawan lebih semangat dalam bekerja akan menghasilkan produktivitas yang tepat waktu atau sesuai dengan target yang diinginkan perusahaan. Menemukan motivasi kerja yang cocok dapat membawa perusahaan lebih maju sehingga hasil dari produktivitas meningkat.

Dari semua data yang penulis uraikan dan hasil survey kepada perusahaan PT. Indoneptune *Net Manufacturing* dan berdasarkan latar belakang diatas maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI PT. INDONEPTUNE NET MANUFACTURING”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di uraikan diatas maka dapat diketahui bahwa masalah yang terjadi di PT. Indoneptune Net *Manufacturing* adalah Produktivitas yang tidak stabil terjadinya penyusutan yang sangat besar, dari data yang penulis amati setiap tahun produktivitas tidak mencapai target yang diharapkan, bahkan terjadi penurunan yang sangat drastis di tahun 2014 ketahun 2015 dengan persentase 48,14%, karena adanya pengaruh dari gaya kepemimpinan yang kurang memotivasi karyawan mengakibatkan hasil produktivitas tidak sesuai dengan target yang diinginkan. Sebagian besar karyawan merasa kurang puas dengan gaya kepemimpinan sesuai dengan hasil prasurvey bahwa sebagian besar karyawan PT. Indoneptune Net *Manufacturing* kurang puas dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh perusahaan. Selain itu motivasi pun mengalami permasalahan dari hasil pra survey motivasi karyawan PT. Indoneptune Net *Manufacturing* penulis menduga bahwa untuk mencapai motivasi kerja karyawan di PT. Indoneptune *Net Manufacturing* masih belum terpenuhi karena karyawan cenderung memilih tidak dari pada iya yang dilihat dari hasil pra survey tersebut.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan paparan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, maka penelitian akan mengambil rumusan masalah yang terjadi di PT. Indoneptune Net *Manufacturing* sebagai berikut:

1. Bagaimana tanggapan karyawan mengenai gaya kepemimpinan transaksional di PT. Indoneptune Net *Manufacturing*?
2. Bagaimana tanggapan karyawan mengenai motivasi kerja di PT. Indoneptune Net *Manufacturing*?
3. Bagaimana tanggapan karyawan mengenai produktivitas karyawan di PT. Indoneptune Net *Manufacturing*?
4. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap produktivitas karyawan di PT. Indoneptune Net *Manufacturing*?

5. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. Indoneptune Net *Manufacturing*?
6. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan motivasi kerja terhadap terhadap produktivitas karyawan di PT. Indoneptune Net *Manufacturing*?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui tanggapan karyawan tentang gaya kepemimpinan transaksional yang baru di PT. Indoneptune Net *Manufacturing*.
2. Untuk mengetahui tanggapan karyawan tentang motivasi kerja di PT. Indoneptune Net *Manufacturing*.
3. Untuk mengetahui tanggapan karyawan tentang produktivitas karyawan di PT. Indoneptune Net *Manufacturing*.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap produktivitas karyawan di PT. Indoneptune Net *Manufacturing*.
5. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. Indoneptune Net *Manufacturing*.
6. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. Indoneptune Net *Manufacturing*.

1.5 Manfaat Penelitian

Begitu banyak manfaat yang dapat penulis raih dari penelitian ini diantaranya:

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis yang bisa diambil dengan adanya penelitian ini adalah untuk menambah pengetahuan dan wawasan penelitian pengembangan

ilmu manajemen khususnya bidang kajian manajemen sumber daya manusia (MSDM).

2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi perusahaan yang penulisi teliti.
- b. Penelitian ini bermanfaat untuk bahan referensi, monitoring, evaluasi kerja, pengambilan keputusan dan pemecahan masalah yang terjadi dalam perusahaan.

1.6 Lokasi dan Waktu

Penelitian ini dilakukan dengan cara membagikan kuesioner kepada objek penelitian dan yang menjadi responden yaitu karyawan PT. Indoneptune Net Manufacturing yang beralamat di Jl. Raya Rancaekek-Garut, Cangkung, Rancaekek, Bandung, Jawa Barat. Adapun waktu penelitian yang dilakukan yaitu pada bulan Maret, April, dan Mei 2018. Hal itu bisa dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.4
Waktu Penelitian

NO	TAHAP	BULAN																			
		MEI				JUNI				JULI				AGUSTUS				SEPTEMBER			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penulisan Proposal Skripsi																				
2	Pengajuan Proposal																				
3	Penyusunan Skripsi																				
4	Bimbingan Skripsi																				
5	Menentukan Sampel																				
6	Melakukan Studi Pustaka																				
7	Menentukan Pengumpulan Data																				
8	Seminar																				
9	Pengumpulan Data																				
10	Pengolahan, Analisis, dan Penyusunan Laporan																				
11	Sidang Akhir																				

Sumber: Penulis (2018)