

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada saat pandemi beberapa perusahaan dituntut untuk melakukan penyesuaian kondisi dan beberapa perusahaan ada yang menerapkan *Working From Home (WFH)*, himbauan ini berlaku untuk semua wilayah terutama pada daerah yang berzona merah, namun ada juga beberapa perusahaan yang tetap beroperasi secara langsung bekerja di kantor atau *working from office (WFO)* (Hustia, 2020). Pelaksanaan sistem kerja dengan cara WFO yang dilakukan oleh perusahaan dimasa pandemi adalah sebagai salah satu cara perusahaan untuk tetap menghasilkan produksi agar target perusahaan dapat tercapai, selain target perusahaan juga perlu memperhatikan sumber daya manusia secara efektif dan efisien, dengan adanya kondisi pandemi perusahaan memerlukan penyesuaian kondisi dengan sumber daya manusia yang terbatas, sehingga perusahaan memerlukan manajemen yang tepat untuk mencapai tujuan perusahaan. Manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu (Hasibuan, 2012). Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan dan proses produksi yang telah ditetapkan. Sumber Daya Manusia merupakan aset yang penting dan sangat dibutuhkan dalam perusahaan karena Sumber Daya Manusia dapat memberikan ide, tenaga, dan waktu yang diperlukan dalam menjalankan kegiatan perusahaan agar tetap berjalan dengan baik dan bisa

mencapai tujuan suatu perusahaan, sehingga Sumber Daya Manusia adalah satu satunya yang mampu melaksanakan fungsi manajemen berupa perencanaan, pengorganisasian, mengerakkan dan mengontrol agar perusahaan bisa berjalan dengan baik sesuai dengan tujuan yang ditetapkan. Manusia sebagai penggerak utama perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan merupakan sumber daya yang tidak dapat diganti fungsinya dengan peralatan lain, betapapun pesatnya perkembangan teknologi namun bila tidak ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas maka hasilnya tidak akan menjadi seperti yang diharapkan (Dahlia, 2019). Selain mempunyai tujuan, perusahaan juga dituntut untuk berproduktif dalam menghasilkan produk dengan kualitas terbaik, sehingga produktivitas kerja karyawan sangat penting.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan, diantaranya adalah gaya kepemimpinan dalam perusahaan, etos kerja dari seorang karyawan, lingkungan kerja tempat berlangsungnya kegiatan dan kompetensi karyawan. Adanya faktor tersebut seorang karyawan akan mampu melakukan pekerjaannya secara baik dan maksimal (Saleh & Utomo, 2018).

Perusahaan akan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial, baik pemimpin maupun karyawan untuk menunjang tujuan perusahaan. Hubungan yang terjadi antara atasan dan bawahan sangat berpengaruh, yang menyebabkan karyawan merasa senang dan tidak nyaman saat bekerja, sehingga diperlukan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat, pengelolaan sumber daya manusia pada fungsi manajemen adalah kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan sifat dan perilaku untuk

mempengaruhi para bawahan agar mereka mampu bekerjasama sehingga membentuk jalinan kerja yang harmonis dengan pertimbangan aspek efisien dan efektif untuk mencapai tingkat produktivitas kerja sesuai dengan yang telah ditetapkan (Wahyudi & Rizni, 2017). Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara kemampuan individu dalam mempengaruhi serta mengarahkan orang lain bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan (Maulana & Winarningsih, 2020). Perusahaan memerlukan gaya kepemimpinan yang baik, dengan adanya gaya kepemimpinan yang baik karyawan bisa melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tujuan.

Etos kerja adalah semangat kerja yang didasari oleh nilai-nilai atau norma-norma tertentu (Wirayani et al., 2018). Etos kerja berpengaruh terhadap individu karyawan dalam ungkapan, pendapat, dan keyakinan tentang memaknai sesuatu yang dapat membuat karyawan bekerja secara maksimal, dengan adanya etos kerja yang baik dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kenyamanan lingkungan kerja dapat memicu karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga produktivitas kerja dapat dicapai secara maksimal (Ningsih et al., 2017). Lingkungan kerja yang baik dapat membuat kenyamanan kerja karyawan, perusahaan dapat memberikan fasilitas lingkungan kerja yang memadai.

Selain gaya kepemimpinan, etos kerja dan lingkungan kerja faktor penunjang untuk mencapai produktivitas kerja yang baik dari karyawan adalah kompetensi karyawan, dengan adanya kompetensi karyawan dapat memberikan kontribusi kepada perusahaan dan pimpinan, kompetensi yang sesuai dapat membuat produktivitas kerja karyawan bisa

efektif dan efisien. Sumber daya manusia yang berbasis kompetensi dapat meningkatkan produktivitas kerja dan dapat membangun pondasi karena karyawan yang memiliki kompetensi yang tepat sesuai dengan pekerjaannya maka akan mampu dalam segi pengetahuan dan keterampilan (Ningsih et al., 2017).

Produktivitas kerja karyawan adalah hasil berupa output yang dikeluarkan dari input yang telah diproses (Busro, 2018:342). Produktivitas kerja karyawan harus diperhatikan melalui gaya kepemimpinan, etos kerja, lingkungan kerja dan kompetensi kerja. Keberhasilan target perusahaan bisa dilihat dari produktivitas karyawan.

Perusahaan PT. Top Silver Deck merupakan perusahaan yang bergerak di bidang bangunan atap rumah. Permasalahan yang terjadi dalam perusahaan yaitu kurangnya motivasi dalam bekerja, membuat karyawan malas-malasan sehingga mengakibatkan produktivitas kerja menurun. Hal ini disebabkan dengan adanya gaya kepemimpinan yang kurang memotivasi karyawan dan reward untuk karyawan tidak terlaksana, sehingga karyawan mengerjakan tugasnya kurang maksimal. Selain itu, dengan adanya gaya kepemimpinan yang kurang tepat menyebabkan sikap dan semangat kerja karyawan menurun sehingga etos kerja sangat berpengaruh pada produktivitas karyawan dan etos kerja yang tidak tepat membuat karyawan tidak semangat dalam bekerja, merasa terbebani dalam melaksanakan tugas dan melakukan kerja dengan keterpaksaan, sehingga gaya kepemimpinan dan etos kerja harus diperhatikan, pemimpin juga harus memikirkan pola kepemimpinan yang bisa diterapkan pada karyawannya dan membuat kondisi yang nyaman kepada bawahannya untuk bekerja lebih baik dan karyawan tidak merasa terbebani

dalam bekerja sehingga mempunyai semangat dalam bekerja. Selain itu lingkungan kerja dengan ventilasi udara yang kurang, dan penataan barang yang tidak sesuai membuat karyawan tidak nyaman pada saat bekerja. Pengetahuan dan keterampilan karyawan diperusahaan kurang berpotensi untuk dapat mencapai target dari perusahaan sehingga produktivitas karyawan dapat menurun.

Perusahaan PT. Top Silver Deck dalam memenuhi produktivitas yang diharapkan apabila mampu memenuhi apa yang diinginkan karyawan. Salah satu bentuk untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan di lihat dari gaya kepemimpinan, etos kerja, lingkungan kerja dan kompetensi karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan diatas, maka dapat diketahui masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompetensi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Top Silver Deck Driyorejo”**

1.2 Rumusan Masalah

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

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Top Silver Deck ?
2. Apakah Etos Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Top Silver Deck?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Top Silver Deck?
4. Apakah Kompetensi Karyawan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Top Silver Deck?

5. Apakah Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompetensi Karyawan berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Top Silver Deck?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Top Silver Deck.
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh etos kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Top Silver Deck.
3. Untuk mengetahui adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Top Silver Deck.
4. Untuk mengetahui adanya pengaruh kompetensi karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Top Silver Deck.
5. Untuk mengetahui adanya pengaruh gaya kepemimpinan, etos kerja, lingkungan kerja dan kompetensi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Top Silver Deck.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.4.1 Manfaat Teoritis

Untuk menambah pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya tentang gaya

kepemimpinan, etos kerja, lingkungan kerja, dan kompetensi karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi PT. Top Silver Deck
Sebagai bahan pengambilan keputusan, memberikan informasi dalam bidang sumber daya manusia dan mampu memberikan gambaran mengenai gaya kepemimpinan, etos kerja, lingkungan kerja, dan kompetensi karyawan yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.
2. Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya
Sebagai referensi tambahan pada perpustakaan Universitas PGRI Adi Buana Surabaya serta memberikan kajian literatur bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian dengan masalah yang sama.
3. Bagi peneliti
Hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan untuk dapat mengembangkan bidang manajemen khususnya dalam bidang sumber daya manusia.
4. Bagi penulis selanjutnya
Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat memperoleh gambaran dan pengetahuan bagi penulis selanjutnya untuk bisa menerapkan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia yang telah diperoleh pada masa perkuliahan.

Halaman Sengaja Dikosongkan