

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perkembangan zaman yang semakin pesat mengakibatkan terjadinya persaingan antar perusahaan yang tidak dapat dihindari karena semakin banyak nya jumlah perusahaan. Tantangan bagi negara-negara berkembang di era globalisasi ini adalah bagaimana pelaksanaan dari perekonomiannya tersebut. Persaingan yang sifatnya terbuka antar pelaku ekonomi global, memaksa perusahaan dituntut aktif dalam meningkatkan kemampuan dan kualitas sumber dayanya agar mampu menghadapi persaingan global. Untuk mendukung pengembangan sumber daya dibutuhkan adanya perubahan individu kearah yang lebih positif.

Sumber daya manusia (SDM), merupakan aset penting untuk menunjang keberhasilan suatu organisasi. Sumber daya manusia adalah pelaksana seluruh kebijakan organisasi sehingga perlu dibekali dengan pengetahuan yang memadai. Pentingnya sumber daya manusia ini perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen di perusahaan. Bagaimana pun majunya teknologi saat ini, namun faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Karyawan berperan menjadi penggerak seluruh aktivitas kerja yang dilakukan. Oleh karena itu sumber daya manusia dalam suatu perusahaan harus dikelola dengan baik guna mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.

Perubahan yang terjadi terus menerus di era globalisasi saat ini memaksa setiap karyawan untuk mampu beradaptasi. Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia perlu dilakukan karena sejak Tahun 2003 telah diberlakukan AFTA (*Asean Free Trade Area*) yang menuntut Bangsa Indonesia siap menghadapi pasar bebas.

Berdasarkan hal tersebut, maka perlu diadakan perencanaan sumber daya manusia, atau perencanaan tenaga kerja guna mengetahui dan memenuhi kebutuhan internal maupun eksternal sumber daya manusia itu sendiri untuk dapat meningkatkan potensi yang dimiliki masing-masing Individu. Rendahnya kualitas sumber daya manusia merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi nasional secara umum.

Suatu instansi atau organisasi pasti memiliki target atau tujuan yang hendak dicapai bersama. Untuk mencapai tujuan tersebut, organisasi harus memiliki perencanaan produktivitas kerja sebagai suatu proses di mana atasan dan bawahan bekerja sama merencanakan apa yang harus dikerjakan pegawai pada tahun mendatang, menentukan bagaimana produktivitas harus diukur, mengenali dan merencanakan cara mengatasi kendala, serta mencapai pemahaman bersama tentang pekerjaan tersebut.

Kepemimpinan didalam perusahaan memegang peran penting bagi kehidupan suatu perusahaan, baik perusahaan swasta maupun pemerintahan. aspek semangat bekerja karyawan yang diciptakan dari seorang pemimpin didalam perusahaan tidak boleh diabaikan karena dengan gaya kepemimpinan

yang tepat diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Salah satu faktor yang berperan dalam pencapaian tujuan suatu organisasi adalah kepemimpinan. Kepemimpinan itu ada karena dalam kenyataannya suatu organisasi dipegang atau dikendalikan oleh seorang pemimpin. Peranan seorang pemimpin didalam organisasi sangat menentukan, karena dia sebagai motor penggerak dari organisasi untuk mencapai sasaran. Di dalam menjalankan peranannya itu tidaklah semua pemimpin efektif dalam menjalankan tugasnya. Hal ini mungkin karena dia tidak mempunyai bakat atau tidak terdidik khusus menjadi pemimpin.

Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang penting mereka mau bekerja giat dan cara kepemimpinan dalam suatu perusahaan juga akan menumbuhkan kesadaran akan karyawan dalam memenuhi kebutuhan Perusahaan. Kepemimpinan merupakan sifat dari individu yang tidak dapat dipelajari.

“ Pemimpin merupakan faktor penentu dalam sukses atau gagalnya suatu organisasi dan usaha baik di dunia bisnis, sosial, politik, pemerintahan negara, dan lain - lain. Kualitas pemimpin menentukan keberhasilan Lembaga atau organisasi.” dalam Dr. Kartini Kartono (2016 : 5)

Mengingat bahwa apa yang digerakkan oleh seorang pemimpin bukan benda mati, tetapi manusia yang mempunyai perasaan dan akal, serta beraneka ragam jenis dan sifatnya, maka masalah kepemimpinan tidak dapat dipandang

mudah. Keahlian seorang Pemimpin merupakan sarana untuk mencapai tujuan Perusahaan.

Henry Pratt Fairchil dalam Kartini Kartono (2016:39) mengandung pengertian yang luas yaitu seseorang yang memimpin dengan jalan memprakarsai tingkah laku sosial dengan mengatur, mengarahkan, mengorganisir atau mengontrol usaha/upaya orang lain, atau melalui prestise, kekuasaan atau posisi.

Seorang Pemimpin yang baik mempunyai karakteristik, mempunyai komitmen untuk bekerja, melakukan kolaborasi dengan bawahan, mempercayai orang, loyal pada teman sekerja, & menghindari politik kantor. Dr. Wibowo (2019 : 325).

“ Menurut Mangkunegara (2015:67) Kinerja adalah hasil yang diperoleh dari seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya yang sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan pada diri karyawan tersebut dengan berdasar pada kualitas dan kuantitas yang dimilikinya. Dalam meningkatkan kinerja perusahaan, keberadaan sumber daya manusia di perusahaan memiliki kunci yang besar dan menjadi aset yang sangat penting dengan kontribusi yang besar didalam perusahaan dalam mencapai tujuan yang akan dicapai perusahaan.”

PT. Tanimas Soap industri Medan sebagai perusahaan yang berkembang dan mempunyai komitmen ingin menjadi perusahaan yang memberikan hasil produksi terbaik untuk konsumen dan dapat mengetahui keinginan pangsa pasar. Dalam upaya mencapai produktivitas yang maksimal masih banyak kendala yang dihadapi perusahaan, dimana banyak fenomena- fenomena masih rendahnya motivasi dari karyawan dan kesadaran bahwa karyawan harus memberikan dedikasi yang maksimal untuk perusahaan.

Berikut data pencapaian target penjualan karyawan marketing dari PT. Tanimas Soap Industri Medan 5 tahun terakhir :

Tabel 1.1. Data Penjualan Hasil Produksi PT. Soap Tanimas Soap Industri

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Target (Pcs)	Data Penjualan (Pcs)
1	2016	112	250000	210000
2	2017	145	250000	198000
3	2018	167	250000	140000
4	2019	170	250000	120000
5	2020	185	250000	80000

Sumber : Data Primer Diolah , PT.Tanimas Soap Industri, 2021

Berdasarkan Tabel 1.1, dapat dilihat bahwa hasil penjualan karyawan bagian marketing PT. Tanimas soap industri Medan mengalami fruktusasi penurunan yang cukup signifikan dan belum mencapai target perusahaan setiap tahunnya. Dimana tahun 2016 mencapai penjualan sampai dengan 210.000 pcs produk sabun mandi padat dengan jumlah karyawan hanya 112 orang, sementara pada Tahun 2019 perusahaan menambah karyawan untuk memperluas jaringan pemasaran produk dengan harapan dapat meningkatkan profit perusahaan, namun setiap tahunnya penjualan sabun mandi padat selalu mengalami penurunan. Tahun 2020 mengalami penurunan penjualan yang paling rendah yaitu 85.000 Pcs Sabunmandi padat kemungkinan oleh pandemi covid – 19 atau hal lain yang tidak dibahas didalam penelitian ini. Namun dari hasil data penjualan yang menurun setiap tahunnya sedangkan karyawan marketing selalu bertambah setiap tahunnya jelas menunjukkan ada masalah didalam perusahaan.

Hal tersebut terjadi karena kurangnya produktivitas karyawan didalam bekerja atau keahlian karyawan didalam memasarkan produk dan membaca

pangsa pasar belum maksimal atau karena factor lain yang tidak dibahas didalam penelitian ini seperti, motivasi, insentif, pelatihan karyawan dan lain sebagainya. Seperti yang disebutkan dalam Edy Sutrisno (2016 : 107) bahwa : “ produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sikap tersebut mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan – perbaikan dan peningkatan”

Afifuddin dalam (2017 : 187), secara umum, menyatakan pengukuran produktivitas kerja dibedakan dalam tiga jenis, yaitu :

1. “Perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang memuaskan, tetapi hanya mengetengahkan apakah meningkat atau menurun.
2. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perseorangan, tugas, seksi, proses) dengan lainnya, atau dapat dikatkan dengan pencapaian relative.
3. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya, pengukuran ini dianggap yang terbaik dalam memuaskan perhatian pada sasaran atau tujuan.”

Kepemimpinan dapat tercermin dari kemampuan mengelola waktu dan kedisiplinan didalam peraturan kantor yang harus dijalankan, Berikut tabel daftar hadir Pemimpin didalam rapat peningkatan kualitas sumber daya manusia yang diadakan dalam 5 tahun terakhir oleh 38 staff pimpinan.

Tabel 1.2. Daftar Kehadiran Rapat Pimpinan PT. Tanimas Soap Industri Medan pada 5 Tahun Terakhir

No	Tahun	Kehadiran	Ketidakhadiran
1	2016	18	20
2	2017	21	17
3	2018	24	14
4	2019	28	10
5	2020	30	8

Data olahan, 2021

Berdasarkan Tabel 1.2. diketahui bahwa perilaku kepemimpinan pada PT. Tanimas soap industry Medan terkait dengan tingkat kehadiran dalam rapat yang diadakan dikantor masih perlu diperbaiki. Seperti yang disebutkan Simanjuntak alam (2016 :105), ada beberapa factor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu :

1. “Pelatihan
Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Memberikan dasar – dasar pengetahuan dan pengembangan diri karyawan.
2. Mental dan Kemampuan fisik karyawan
Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produk antara aktivitas kerja karyawan .
3. Hubungan antara atasan dan bawahan
Hubungan atasan dan bawahan akan memengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari- hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan, dengan demikian karyawan perlu diperlakukan dengan baik.”

Sumber daya manusia dalam perusahaan perlu dikelola dengan secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif.

Seorang Pemimpin hendaknya memiliki keunggulan sifat yang melebihi sifat dari bawahannya. Sehingga pemimpin dapat menjadi panutan daripada bawahannya. Hanya saja dalam konteks birokrasi publik maupun privat pengangkatan seorang pemimpin belum banyak mempertimbangkan sifat- sifat unggul yang harus dimiliki seorang pemimpin. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis mengambil judul, “ **Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Tanimas Soap Industri Medan**”

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan Penulis menetapkan identifikasi masalah, yaitu:

1. Dalam sebuah perusahaan harus ada keseimbangan interaksi atau timbal balik antara pemimpin dan karyawan agar dapat tercipta keharmonisan dan kenyamanan dalam bekerja, namun saat ini masih ada beberapa perusahaan yang belum bisa mencapai kondisi tersebut, dan tidak menutup kemungkinan juga hal tersebut terjadi pada PT. Tanimas Soap Industri Medan
2. Sinergisitas kinerja antara pimpinan dan karyawan belum sepenuhnya tercapai. Hal ini disebabkan karena pola alur komunikasi dan

kepemimpinan yang belum sepenuhnya dapat dijalankan dan sesuai dengan ketentuan yang sudah ada.

3. Adanya harapan-harapan yang belum dapat dicapai oleh karyawan seperti pemimpin, gaji dan kondisi lingkungan kerja yang belum sesuai dengan keinginan karyawan.
4. Adanya pengawasan yang belum optimal dalam hal kedisiplinan yang berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan pada PT. Tanimas Soap Industri Medan .
5. Produktivitas yang diharapkan belum sepenuhnya dapat tercapai karena faktor permasalahan atau hambatan yang timbul dari karyawan PT. Tanimas Soap Industri Medan.

1.3. Batasan Masalah

Pada Penelitian ini permasalahan dibatasi hanya pada Kepemimpinan dan Produktivitas Kerja pada PT. Tanimas Soap Industri Medan.

1.4. Perumusan Masalah

Luasnya ruang lingkup objek penelitian dan terbatasnya kemampuan penulis, dan sesuai latar belakang yang telah dipaparkan, penulis merumuskan masalah sebagai berikut : Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Tanimas Soap Industri Medan ?

1.5. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui deskripsi Kepemimpinan pada PT. Tanimas Industri Soap Medan.

2. Mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Tanimas Industri Soap Medan.

1.6. Manfaat Tugas Akhir

Dari hasil penelitian ini , diharapkan ;dapat memberi manfaat bagi berbagai pihak, yaitu ;

1. Bagi Penulis

Menambah wawasan dan pemahaman penulis mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pada PT. Tanimas Industri Soap Medan

2. Bagi Perusahaan

Memberi masukan kepada pihak manajemen PT.Tanimas Industri Soap Medan dalam melakukan strategi yang tepat untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

3. Bagi Pihak Lain

Karya ilmiah ini dapat dijadikan pengetahuan dan bahan pertimbangan dalam penelitian berikutnya.

