

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan dalam mengembangkan usahanya senantiasa harus memperhatikan Sumber Daya Manusia yang dimiliki, karena Sumber Daya dalam suatu perusahaan adalah hal yang sangat penting sebagai penggerak utama atas kelancaran perusahaan atau organisasi dalam proses produksi. Oleh sebab itu organisasi dituntut untuk mengelola dan mengoptimalkan Sumber Daya Manusia dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Karyawan adalah Sumber Daya yang paling penting dalam perusahaan karena memiliki akal, bakat, tenaga, keinginan, pengetahuan dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai visi dan misi perusahaan.

Hal ini dapat dilakukan dengan kepemimpinan yang baik, serta melatih kedisiplinan kerja karyawan sehingga karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaan dan akhirnya berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja menjadi salah satu pusat perhatian dari berbagai kalangan baik pemerintah maupun perusahaan/organisasi secara umum. Perhatian yang begitu besar terhadap masalah produktivitas dapat dipahami karena menyangkut efisiensi dan efektivitas penggunaan Sumber Daya Manusia dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Blotcher, Chen, Lin dalam Suparno (2015:219) Produktivitas Kerja adalah hubungan antara beberapa output yang dihasilkan dan beberapa

input yang dibutuhkan untuk memproduksi output tersebut. Dengan meningkatkan produktivitas kerja karyawan agar mendapatkan hasil produksi yang berkualitas dan sesuai target perusahaan, salah satu faktor terpenting adalah dengan meningkatkan kepemimpinan yang baik. Seorang pemimpin harus mampu memotivasi dan mengarahkan pegawai agar dapat bekerja dengan baik demi tercapainya tujuan dari suatu instansi. Pemimpin yang efektif dapat ditentukan oleh kemampuan yang dimilikinya dalam membaca situasi yang sedang dihadapi dan dapat menyesuaikan gaya kepemimpinannya sedemikian rupa agar mampu memenuhi tuntutan situasi tersebut. Sehingga para pegawai mampu termotivasi dengan baik dan mampu menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi orang lain, Mifta Thoha (2009:41). Gaya kepemimpinan dari atasan dapat memberikan pengayoman dan bimbingan kepada karyawan dalam menghadapi tugas yang dijalankan. Pemimpin yang baik akan mampu menularkan optimisme dan pengetahuan yang dimilikinya agar bawahan yang menjadi bawahannya dapat melaksanakan tugas dengan baik, untuk itu seorang pemimpin harus mampu memotivasi dan mengarahkan para karyawan agar dapat bekerja dengan baik demi tercapainya tujuan dari suatu instansi. Seorang pemimpin yang efektif dapat ditentukan oleh kemampuan yang dimilikinya dalam membaca situasi yang dihadapi dan dapat menyesuaikan gaya kepemimpinannya sedemikian rupa agar mampu memenuhi tuntutan tersebut. Agar karyawan mampu

termotivasi dengan baik dan mampu menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya. Seorang pemimpin mempunyai banyak pilihan gaya kepemimpinan yang dapat digunakan dalam mempengaruhi bawahannya, salah satu gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan didalam organisasi adalah gaya kepemimpinan Otoriter.

Menurut Veithzal Rivai (2011:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan adalah salah satu fungsi operatif dari manajer karena semakin disiplin karyawan, semakin tinggi produktivitas kerja yang dapat dicapainya dan akan menciptakan karyawan yang berkualitas dan berproduktivitas tinggi.

Berdasarkan penjelasan di atas maka kepemimpinan dan disiplin kerja harus diterapkan dan diperhatikan oleh setiap perusahaan termasuk PT. Gunung Maras Lestari. PT. Gunung Maras Lestari merupakan perusahaan yang bergerak disektor perkebunan kelapa sawit serta pabrik pengolahan kelapa sawit menjadi *crude palm oil (cpo)* yang berada di wilayah Desa Mabat Kecamatan Bakam Kabupaten Bangka. Selain memproduksi kelapa sawit melalui tandan buah segar (TBS) menjadi *crude palm oil (CPO)*, pihak perusahaan juga memproduksi *palm kernel oil (PKO)*. Berikut tabel data karyawan bagian produksi PT. Gunung Maras Lestari.

Tabel. 1.1 Data Karyawan Berdasarkan Bagian Kerja Produksi Pada PT. Gunung Maras Lestari

No	Bagian Kerja	Jumlah
1	<i>Supervisor Process</i>	8
2	<i>Loading Ramp</i>	13
3	<i>Sterilizer</i>	8
4	<i>Tippler</i>	12
5	<i>Clarifikation</i>	5
6	<i>Press</i>	4
7	<i>Kernel Plant</i>	9
8	<i>Incenerator</i>	3
9	<i>Boiler</i>	10
10	<i>Operator Tractor</i>	2
11	<i>Operator Loader</i>	7
12	<i>Supervisor Kcp</i>	2
13	<i>Kcp</i>	14
Jumlah Karyawan		97

Sumber data: PT. Gunung Maras Lestari POM 2018

Berdasarkan dari tabel di atas dapat dilihat bahwa terdapat 13 bagian kerja pada bagian produksi PT. Gunung Maras Lestari dengan jumlah karyawan produksi sebanyak 97 orang karyawan dimana 97 orang tersebut terbagi 2 shift dan terdapat shift malam dan siang pada PT. Gunung Maras Lestari.

Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan dibagian produksi PT. Gunung Maras Lestari terdapat masalah dalam produktivitas kerja karyawan yaitu dengan tidak tercapainya target produksi CPO (*Crude Palm Oil*), sehingga produktivitas kerja karyawan menurun. Berikut ini data target dan realisasi produksi CPO (*Crude Palm Oil*) PT. Gunung Maras Lestari.

Tabel 1.2 Target Dan Realisasi Produksi CPO (*Crude Palm Oil*) PT. Gunung Maras Lestari Pada Tahun 2013-2017

No	Tahun	Target Produksi (Ton)	Realisasi Produksi (Ton)	Persentase
1	2013	92.588	92.984	100.5%
2	2014	115.722	113.676	98.2%
3	2015	110.882	103.978	93.8%
4	2016	95.327	88.237	92.6%
5	2017	87.882	80.243	91.4%

Sumber Data: PT. Gunung Maras Lestari POM, 2018

Berdasarkan dari tabel 1.2 di atas dapat diketahui bahwa dari tahun 2013 sampai 2017 realisasi produksi setiap tahunnya mengalami penurunan meskipun sedikit, hal ini tentu saja tidak begitu baik bagi perusahaan karena tidak tercapainya produktivitas kerja karyawan pada PT. Gunung Maras Lestari.

Gambar I.1 Data Pendukung Produktivitas Kerja Terhadap Buah Sawit Yang Melimpah



Sumber: Diolah Peneliti 2018

Berdasarkan gambar diatas bahwa di PT. Gunung Maras Lestari terdapat buah sawit yang melimpah, hal ini seharusnya bisa menyebabkan produksi minyak sawit bisa meningkat secara drastis dan mengalami kenaikan produksi, tetapi yang terealisasi yang terjadi masih menurun pada PT. Gunung Maras Lestari tersebut.

Berdasarkan wawancara pada bagian produksi bahwa yang menyebabkan produksi menurun disebabkan adanya mesin yang rusak, yaitu pada bagian mesin

press (yaitu mesin pengempa buah sawit), berdasarkan karyawan bagian mesin mengatakan bahwa mesin seharusnya di ganti dengan mesin yang baru karena mesin lama sudah tidak layak digunakan lagi, tapi berdasarkan perintah dari pimpinan bahwa mesin tersebut harus diperbaiki dan untuk menghemat biaya, dan pimpinan tersebut tidak mau mendengarkan saran dari pihak karyawan dalam pengambilan keputusan sehingga karyawan merasa tertekan terhadap tugas yang diberikan pimpinan, sedangkan dengan memperbaiki mesin secara terus menerus akan berakibat fatal terhadap produksi buah sawit dan kualitas minyak sawit juga menjadi kurang baik, Sehingga berdampak pada produktivitas kerjanya menurun.

Survei awal yang dilakukan peneliti terhadap beberapa karyawan pada PT. Gunung Maras Lestari bertujuan untuk mengetahui fenomena atau masalah yang ada pada objek penelitian. Berikut ini tabel hasil survei awal yang dilakukan terhadap 10 karyawan pada PT. Gunung Maras Lestari.

Tabel 1.3 Hasil Survei Awal Tentang Kepemimpinan Terhadap 10 Karyawan Bagian Produksi Pada Pt. Gunung Maras Lestari POM.

No	Pertanyaan	Jawaban	Persentase (%)
1	Pemimpin saya selalu mendorong bawahan agar menjadi kreatif.	SS :- S :3 RR :6 TS :1 STS :-	SS :- S :30% RR :60% TS :10% STS :-
2	Pemimpin saya selalu memberikan motivasi kepada bawahan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	SS :- S :4 RR :5 TS :1 STS :-	SS :- S :40% RR :50% TS :10% STS :
3	Pemimpin saya selalu memberikan arahan kepada bawahannya.	SS :- S :4 RR :6 TS :- STS :-	SS :- S :40% RR :60% TS :- STS :-

Sumber: Data Diolah Peneliti 2018.

Berdasarkan tabel 1.3 jawaban responden pada pertanyaan tentang kepemimpinan satu sampai tiga hasil persentase jawaban responden diatas terlihat bahwa banyak responden yang menjawab ragu-ragu sehingga terdapat masalah dengan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja karyawan pada PT. Gunung Maras Lestari POM.

Untuk memperkuat fenomena, berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti, disiplin kerja pada PT. Gunung Maras Lestari kurang baik, dimana masih banyak karyawan yang datang terlambat dan tidak menaati aturan yang diberikan oleh PT. Gunung Maras Lestari. Disiplin kerja merupakan sikap yang sangat diperlukan oleh setiap orang dalam usaha untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan guna mencapai tujuan perusahaan, dengan tingginya tingkat kedisiplinan karyawan maka akan meningkatkan efisiensi produktivitas kerja karyawan. Berikut ini data jam masuk dan jam pulang kerja pada PT. Gunung Maras Lestari.

Tabel 1.4 Data Observasi Jam Masuk Dan Jam Pulang Kerja Terhadap 10 Karyawan PT. Gunung Maras Lestari

No	Bulan dan tanggal	Jam Masuk	Jumlah Orang	Jam Pulang	Jumlah Orang
1.	4 Agustus	07.30-08.00 WIB	2	16.30-17.00 WIB	4
		08.00-08.10 WIB	3	17.00-17.10 WIB	5
		08.10-08.20 WIB	5	17.10-17.20 WIB	1
2.	12 September	07.30-08.00 WIB	1	16.30-17.00 WIB	5
		08.00-08.10 WIB	3	17.00-17.10 WIB	4
		08.10-08.20 WIB	6	17.10-17.20 WIB	1

Sumber: Data Diolah Peneliti 2018

Berdasarkan tabel 1.4 diatas dapat diketahui masih banyak karyawan datang terlambat dan pulang lebih awal. Berdasarkan peraturan yang diberikan oleh PT. Gunung Maras Lestari, bahwa jam masuk kerja karyawan tersebut adalah jam 08.00 dan toleransi batas keterlambatan karyawan 08.00-08.10 menit tapi masih banyak karyawan yang datang lewat dari jam 08.10 menit, sedangkan jam pulang sudah ditetapkan jam 17.00 tapi masih banyak yang pulang lebih awal sehingga disiplin kerja karyawan tersebut harus lebih ditingkatkan lagi pada PT. Gunung Maras Lestari.

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan selain jam masuk dan jam pulang kerja karyawan, yang harus kita perhatikan kedisiplinan seorang karyawan tersebut pada tingkat absensinya. Berikut ini data tingkat absensi karyawan pada bagian produksi PT. Gunung Maras Lestari.

Tabel. 1.5 Absensi Karyawan Pada Bagian Produksi PT. Gunung Maras Lestari Bulan Mei 2017-Oktober 2017

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja Efektif	Keterangan			Tingkat absensi (%)
				Sakit (Orang)	Cuti (Orang)	Alpa (Orang)	
1	Juli	97	25	9	26	15	2,06
2	Agustus	97	26	15	21	19	2,18
3	September	97	26	11	25	17	2,10
4	Oktober	97	24	15	24	23	2,66
5	November	97	25	20	23	25	2,80
6	Desember	97	25	16	26	15	2,35

Sumber Data: PT. Gunung Maras Lestari POM, 2018

Berdasarkan dari tabel 1.5 di atas, dapat diketahui bahwa tingkat absensi setiap bulan selalu mengalami perubahan. Tingkat absensi tertinggi terjadi pada bulan November, dimana dari jumlah karyawan sebanyak 97 orang dengan hari kerja efektif 25 hari, tingkat absensi sebesar 2,80%. Jadi terdapat masalah dengan produktivitas kerja karyawan pada PT. Gunung Maras Lestari yang disebabkan oleh faktor gaya kepemimpinan, disiplin kerja.

Berdasarkan uraian masalah di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih jauh dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Dan Disiplin Kerja, Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Gunung Maras Lestari Kabupaten Bangka.**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian yang dijelaskan di atas, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini antara lain adalah:

1. Bagaimana gambaran gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan pada PT. Gunung Maras Lestari ?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Gunung Maras Lestari ?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Gunung Maras Lestari ?
4. Apakah gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Gunung Maras Lestari ?
5. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Gunung Maras Lestari ?

1.3. Batasan Masalah

Pada penelitian ini, peneliti tidak membahas tentang seluruh faktor yang ada pada PT. Gunung Maras Lestari, tapi hanya sebatas pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Gunung Maras Lestari Kabupaten Bangka.

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian permasalahan di atas, tujuan peneliti melakukan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui gambaran tentang gaya kepemimpinan dan disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan pada PT. Gunung Maras Lestari.
2. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Gunung Maras Lestari.
3. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Gunung Maras Lestari.
4. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Gunung Maras Lestari.
5. Untuk mengetahui seberapa besar apakah gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Gunung Maras Lestari.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini mencakup berbagai macam manfaat yaitu:

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat dan memberi kontribusi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan (manajemen) secara umum, khususnya manajemen Sumber Daya Manusia, yang berkaitan dengan masalah gaya kepemimpinan, disiplin kerja serta produktivitas kerja karyawan.

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi PT. Gunung Maras Lestari dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

1.6. Sistematika Penulisan

Adapun sistematika dalam penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini terdapat uraian mengenai latar belakang masalah yang menjadi topik penelitian, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini membahas tentang teori-teori definisi produktivitas kerja karyawan, definisi gaya kepemimpinan, definisi disiplin kerja, penelitian-penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisi penjelasan mengenai, pendekatan penelitian, tempat dan waktu penelitian, objek penelitian, populasi dan sampel, definisi operasional dan variable penelitian, skala pengukuran variable, sumber data, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini menguraikan gambaran umum PT. Gunung Maras Lestari dan memberikan jawaban serta penjelasan tentang hasil pengujian hipotesis yang diperoleh oleh peneliti.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini memuat kesimpulan mengenai pengaruh variable-variable bebas terhadap variable terikat serta memberikan saran-saran yang diperlukan kepada pihak-pihak yang terkait.

