

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan salah satu faktor yang berperan penting guna mencapai tujuan perusahaan . Menurut Burhanuddin Yusuf (2015:113) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu atau anggota organisasi atau perusahaan bisnis. Selain itu, menurut Kasmir (2016:113) Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia melalui perencanaan, rekrutmen seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karir, keselamatan kerja, kesehatan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan.

Di era globalisasi saat ini perusahaan mulai menuntut para karyawannya untuk lebih kreatif dan inovatif dalam bersaing dengan produk perusahaan lainnya. Karena, konsumen akan lebih memilih produk yang baik dan lebih murah dibandingkan dengan yang mahal. Hal tersebut merupakan sebuah tantangan bagi karyawan untuk menciptakan produk yang kreatif dan inovatif serta dapat dijangkau oleh semua kalangan. Namun terkadang tuntutan yang terlalu tinggi dapat menimbulkan beban kerja dan stress kerja pada karyawan yang dapat mempengaruhi produktivitas kerjanya. Produktivitas karyawan dapat menimbulkan beberapa faktor yaitu salah satunya adalah beban kerja dan kepuasan kerja. Tidak jarang kepuasan kerja dapat menimbulkan masalah pada produktivitas kerja.

Budaya merupakan konsep penting untuk memahami masyarakat dan kelompok manusia dalam jangka waktu yang panjang, tak terkecuali di dalam sebuah organisasi. Mengidentifikasi dan memahami budaya organisasi mempengaruhi keberhasilan dalam hal intelektual dan finansial dalam perusahaan. Menurut Mowat(2020) Budaya organisasi adalah” *the personality of the organization: the shared beliefs, value and behaviors of the groups. It is symbolic, holistic, and unifying, stable, and difficult to change*” .

Sedangkan menurut para Ahli memberikan definisi budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi external dan internal. Lingkungan hidup saat ini memerlukan pertumbuhan dan perkembangan dengan sangat dinamis, sangat memerlukan adanya sistem manajemen yang aktif dan efisien, artinya dapat dengan mudah berubah atau menyesuaikan diri dan dapat dengan mudah mengakomodasikan setiap perubahan baik yang sedang dan telah terjadi dengan cepat, tepat dan terarah serta biaya yang diperlukan harus murah. Dengan demikian organisasi dapat dijadikan sebagai sistem tertutup (*closed system*) tetapi organisasi merupakan sistem terbuka yang harus dapat merespon dan mengakomodasikan berbagai perubahan eksternal dengan cepat maupun efisien.

Dalam sebuah perusahaan maupun organisasi harus perlu adanya pemimpin yang sangat kuat mengatasi para karyawan atau anggotanya dalam menjalankan tugasnya diperusahaan. Dubrin (2015:75) mengemukakan bahwa

pemimpin itu adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, caranya yaitu dengan mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah maupun tindakan yang ditujukan untuk karyawan maupun anggotanya yang menyebabkan orang tersebut respon terhadap apa yang diperintahkan dan menimbulkan perubahan yang positif. Kekuatan yang dinamis sangat penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasi atau perusahaan dapat tercapai.

Pemimpin juga memiliki arti dimana kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disukai banyak orang. Menurut Hasbi Widagdo dan Nimran (2015) juga mengemukakan bahwa pemimpin atau *leadership* adalah merupakan suatu proses mempengaruhi perilaku orang agar berperilaku seperti yang akan dikehendaki.

Ada beberapa peranan yang harus dilakukan sebagai pemimpin yaitu sebagai perencana, pemimpin, sebagai pembuat kebijakan, pemimpin sebagai ahli, pemimpin sebagai pelaksana, pemimpin sebagai wadah, pemimpin sebagai pengendali, pemimpin sebagai pemberian hadiah atau hukuman dan pemimpin sebagai tauladan bagi para anggota maupun karyawannya.

Menurut Budhiarta Bagia Dan Suwenda (2015:337) Produktivitas kerja dapat dipengaruhi beberapa faktor yaitu beban kerja, stress kerja, dll. Produktivitas perusahaan dapat dicapai ketika perusahaan dapat mengelola sumber daya manusianya dengan baik dengan yang dimilikinya karena manusia

merupakan pelaku utama dalam pencapaian tujuan perusahaan yang dapat mengelola kegiatan operasional perusahaan, sehingga jika kemampuan sumber daya manusianya yang dimiliki perusahaan baik maka akan semakin baik.

Sumber daya manusia yang berkualitas adalah merupakan salah satu faktor yang akan menentukan keberhasilan setiap organisasi. Perlu adanya memotivasi antar anggota lainnya dengan memberikan dorongan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi yang baik agar mau bekerja sama secara produktif dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan.

Mendisiplinkan diri juga sangat dibutuhkan karena merupakan hal yang sangat penting dan harus dimiliki seseorang baik pemimpin maupun anggotanya, pemimpin berarti melibatkan seluruh anggota perusahaannya untuk selalu mendisiplinkan diri dan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Sumber daya manusia yang handal adalah merupakan salah satu yang dibutuhkan di era globalisasi saat ini, karena setiap organisasi selalu mengharapkan sumber daya manusia yang mampu bekerja secara efektif dan efisien agar tujuan perusahaan tercapai dengan baik.

Organisasi atau instansi juga berperan dalam mengelola karyawan agar mematuhi aturan yang sudah berlaku, norma yang telah ditetapkan sehingga para pegawai atau karyawannya dengan sangat disiplin dan efektif dan efisien dalam bekerja. Faktor lain yang juga ikut mempengaruhi yaitu produktivitas kerja dengan sistem disiplin dan memotivasi kerja adalah faktor kepemimpinan. Produktivitas kerja sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan daya atau faktor produksi yang dipergunakan.

Menurut Ardhana (2016:137) kemudian hal lain juga disampaikan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu, produktivitas kerja juga merupakan perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Teori kepuasan kerja diartikan sebagai suatu refleksi atau pencerminan dari seberapa jauh seseorang merasa tertarik dan terdorong pada suatu pekerjaan sehingga situasi atau keadaan pekerjaan tersebut mempunyai nilai tertentu bagi dirinya. Kepuasan kerja itu sendiri terdiri dari perasaan dan tingkah laku manusia tentang pekerjaannya, semua yang berkaitan dengan aspek-aspek penting baik pekerjaan, karir, budaya. Etika memberikan kontribusi yang positif dan negatif terhadap perkembangan perusahaan. Biasanya seseorang akan merasakan puas apabila pekerjaan yang telah dilakukan mencapai tujuan yang direncanakan dan telah memenuhi harapannya. “ *job satisfaction defined as a pleasurable emotional state resulting from the appraisal of one’s job or job experiences* ‘ ’ .

Menurut Robbins A (2019:337) ‘ ’ *person’s job is more than just the obvious activities of shuffling papers, waiting on customers, or driving a truck. Jobs require interaction with co-workers and bosses, following organizational rules and policies, meeting performance standard, living with working conditions that are often less than ideal and the like*” . Pekerjaan merupakan interaksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti peraturan organisasi dan kebijakan, memenuhi standar kinerja yang hidup dengan kondisi kerja yang tidak sesuai.

Setiap karyawan memiliki kapasitas kerja masing-masing dimana jika pemimpinnya berlebihan kemungkinan akan dapat menimbulkan pengaruh

terhadap produktivas kerjanya. Perusahaan harus meminimalisirkan kelebihan maupun kelemahan yang ada di perusahaan yang menyangkut tentang budaya organisasi tersebut terhadap kepuasan kerja melalui pencegahan-pencegahan yang negatif dan pemimpin harus mampu meminimalisirkan factor-faktor yang menimbulkan karyawan cepat bosan yang berpengaruh pada produktivitasnya dan berdampak pada kerugian dari segi finansial.

Dalam Penelitian kali ini peneliti melakukan penelitian pada PT Indomaju Textindo dengan memperhatikan banyak hal yang diamati antara lain adalah bagaimana dampak orientasi pemimpin dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja melalui produktivitas kerja bagian produksi extruder yang jumlah karyawannya mencapai 150 karyawan.

Kemudian selain analisis orientasi pemimpin dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja melalui produktivitas kerja pada bagian produksi ada hal lain yang diamati yaitu factor keluar masuknya karyawan di perusahaan. Namun keluar masuk karyawan merupakan hal yang wajar dalam perusahaan namun akan berdampak pada jumlah produksi yang dihasilkan apalagi kalau perusahaan sedang menghadapi target produksi. Keluar masuknya dalam sebuah perusahaan tentu bisa didorong karena faktor seorang pemimpin.

Pada pemimpin di bagian produksi Extruder ini ada 3 bagian SPV dengan masing-masing jumlah anggota yang berbeda dan karakteristik pemimpin yang berbeda, tentu juga penerapan system kerjanya pun berbeda. Seperti contoh, ada SPV yang memiliki pendirian teguh namun kurang dalam komunikasi antar karyawan, atau ada SPV yang memiliki komunikasi baik dengan karyawan namun sering panik dalam menghadapi masalah. SPV 1 dipimpin oleh Bapak Rohman

yang setelah diamati pimpinan Bapak Rohman ini cenderung memaksa namun disisi lain Bapak Rohman merupakan pemimpin yang tanggung jawab. Kemudian pada SPV 2 terkesan main-main dengan pekerjaan seakan tidak ada tanggung jawabnya namun ada hal yang menarik yaitu pada bagian SPV 3 yang cenderung seperti anak muda, system kerjanya yang santai tidak memaksa yang terpenting adalah hasil produksinya baik.

Maka dari hal ini peneliti melakukan penelitian bagian produksi Extruder karena ada permasalahan dengan pemimpinnya dengan system kerjanya dan juga karakteristik yang diterapkan diseluruh bagian produksi Extruder. Pemimpin yang baik dalam memimpin suatu pekerjaan tentu juga karena didasari dengan norma, nilai, aturan atau dengan kata lain budaya organisasi yang diterapkan untuk karyawannya. Hasil produktivitas kerja akan bisa dilihat apabila karyawan mengalami kepuasan pada kerjanya yang nantinya akan berdampak pada produktivitas kerjanya dengan mentaati budaya organisasi diperusahaan yang diterapkan oleh seorang pemimpin.

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan Per 28 Februari 2020

BAGIAN	JUMLAH
Extruder	150 Karyawan
Circular Loom	229 Karyawan
Converting Line	236 Karyawan
Blow	11 Karyawan
Total	626 Karyawan

Sumber : PT Indomaju Textindo 2020

Dari data diatas dapat diketahui bahwa jumlah karyawan produksi di PT Indomaju Textindo memiliki jumlah karyawan pada bagian masing-masing. Terutama pada bagian Extruder berjumlah 150 karyawan. Pada bagian Extruder adalah proses pembuatan benang sebelum dimasukkan ke dalam mesin LC. Dan

berbeda dengan bagian Circular Loom yaitu operator produksi yang berjumlah 229 karyawan sedangkan pada bagian Converting Line berjumlah 236 karyawan yang dominan jumlah karyawannya lebih banyak karena pada proses ini adalah proses menggabungkan bahan baku yang akan dijadikan produk baru, bagian Blow berjumlah 11 karyawan memang pada bagian ini jauh lebih sedikit karena blow adalah proses pengembangan material yang akan dicetak menjadi sebuah produk.

Research Gap penelitian ini oleh Hasbi Widagdo (2014) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian tersebut berbeda dengan hasil yang dilakukan oleh Vico Wentrin Rumondoor (2014) yang menyatakan bahwa orientasi pemimpin berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas Kerja.

Gusti Agus Indrajaya (2014) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja. Berbeda hasilnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Dahlan Habba (2017) yang menyatakan bahwa orientasi pemimpin berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Melalui latar belakang yang berkaitan dengan Research Gap yang dijelaskan diatas, maka peneliti memilih judul “ ANALISIS ORIENTASI PEMIMPIN DAN BUDAYA ORGANISASI BERPENGARUH TERHADAP KEPUASAN KERJA MELALUI PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT INDOMAJU TEXTINDO” .

1.2 Ruang Lingkup

Ruang lingkup dalam penelitian ini dibuat guna membatasi peneliti agar tidak keluar dari tema utama penelitian yang meliputi :

- a. Variabel Independen adalah Orientasi Pemimpin, Budaya Organisasi. Sedangkan Variabel Dependen adalah Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja sebagai Variabel Intervening.
- b. Objek Penelitian pada PT. Indomaju Textindo berada di kota Kudus kecamatan Jati kabupaten Kudus yang khusus memproduksi Karung.
- c. Responden Penelitian adalah karyawan bagian produksi Extruder yang keseluruhan terdapat 150 karyawan.
- d. Penelitian dilakukan pada bulan Februari 2020 sampai Juli 2020.

1.3 Rumusan Masalah

Teknologi yang sangat maju pada zaman saat ini dengan diantara persaingan global yang semakin tinggi membuat sumber daya manusia dituntut untuk lebih kreatif dan inovatif dalam mengembangkan tugas diperusahaan sehingga banyak yang ditimbulkan akibat orientasi pemimpin dan budaya organisasi perusahaan terhadap produktivitas kerja pada kepuasan kerjanya. Fenomena yang terjadi pada PT. Indomaju Textindo ini yang berkaitan dengan orientasi pemimpin, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan produktivitas kerja meningkat dari tahun per tahun. Maka berdasarkan pengamatan yang diteliti menyebabkan fenomena yang terjadi diperusahaan.

Rumusan Masalah tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Apakah Orientasi Pemimpin berpengaruh pada Produktivitas Kerja pada PT. Indomaju Textindo ?
2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh pada Produktivitas Kerja pada PT. Indomaju Textindo ?
3. Apakah Orientasi Pemimpin berpengaruh pada Kepuasan Kerja pada PT.Indomaju Textindo?
4. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh pada Kepuasan Kerja pada PT.Indomaju Textindo ?
5. Apakah Produktivitas Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada PT.Indomaju Textindo ?

1.4 Tujuan Penelitian

Dari penelitian ini, peneliti bertujuan untuk :

1. Menganalisa pengaruh antara Orientasi Pemimpin terhadap Produktivitas Kerja pada PT.Indomaju Textindo.
2. Menganalisa pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja pada PT.Indomaju Textindo.
3. Menganalisa pengaruh Orientasi Pemimpin terhadap Kepuasan Kerja pada PT.Indomaju Textindo.
4. Menganalisa pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT.Indomaju Textindo.
5. Menganalisa pengaruh Produktivitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT.Indomaju Textindo.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dalam pengembangan sumber daya manusia guna memaksimalkan produktivitas kerja dan kepuasan kerja antara pengaruh orientasi pemimpin dan terhadap budaya organisasi di perusahaan. Selain itu, diharapkan dapat memberikan informasi kepada peneliti berikutnya mengenai analisis orientasi pemimpin dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja melalui produktivitas kerja sebagai variabel intervening.

