

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Karyawan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat sesuai Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan Tahun 2003 dalam pasal 1 ayat 2. Karyawan juga merupakan kekayaan utama yang dimiliki sebuah perusahaan, karena tanpa peran mereka, aktivitas perusahaan tidak akan berjalan. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, dan tujuan yang hendak dicapai.

Menurut Hameed dan Weheed (Sugianingrat, Yasa, & Sintaasih, 2021) karyawan dapat dikatakan sebagai pemeran utama dalam melaksanakan tugas dari sebuah perusahaan dan menjadi elemen kunci dari sebuah organisasi, sehingga keberhasilan atau kegagalan organisasi tergantung pada kinerja karyawan. Sejalan dengan Sisca, Chandra, Sinaga, Revida, Purba, Fuadi, Butarbutar, Simarmata, Munsarif, dan Silitonga (2020) yang berpendapat bahwa dalam perusahaan atau organisasi karyawan atau tenaga kerja adalah sebagai motor atau penentu tercapainya tujuan dalam organisasi, maka dari itu setiap perusahaan atau organisasi yang sehat dan efisien pasti mengharapkan produktivitas kerja karyawannya semakin meningkat.

Produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hubungan antara keluaran yaitu barang atau jasa dengan masukan yaitu tenaga kerja, bahan, dan uang (Sutrisno,

2009). Menurut Tohadi (Sutrisno, 2009) menyatakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada dan suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan yang lebih baik hari ini daripada hari kemarin, dan hari esok lebih baik daripada hari ini. Senada dengan pendapat Ravianto (Sutrisno, 2009) mengatakan bahwa produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang mempunyai pandangan bahwa hidup hari ini harus lebih baik daripada hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik daripada hari ini. Sikap tersebut yang akan mendorong seseorang agar tidak mudah puas, tetapi harus selalu mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan.

Seorang karyawan atau tenaga kerja yang produktif adalah karyawan yang cekatan dan menghasilkan barang dan jasa sesuai mutu yang ditetapkan dengan waktu yang lebih singkat atau apabila karyawan atau tenaga kerja tersebut mampu menghasilkan produk atau *output* yang lebih besar dari karyawan yang lain yang mempunyai waktu sama (Sopannah, 2021). Sedangkan Menurut Lim (2008) karyawan yang tidak produktif adalah karyawan yang malas, yang berperilaku negatif atau pasif. Menurut Chaerudin, Rani, dan Alicia (2020) turun atau rendahnya produktivitas kerja dapat disebabkan karena kemalasan atau sikap karyawan yang cenderung menunda pekerjaan. Rendahnya produktivitas kerja pada karyawan akan mengakibatkan tingkat produksi rendah sehingga penghasilan pekerja juga akan rendah.

Afandi (2016) menyatakan setiap perusahaan harus selalu berusaha agar karyawannya bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjankan usaha, karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, maka berarti laba perusahaan, dan produktivitas akan meningkat. Sejalan dengan pendapat Findiani (2020) yang menyatakan bahwa produktivitas kerja karyawan bagi perusahaan sangatlah penting serta produktivitas kerja yang tinggi menandakan perusahaan tersebut berhasil dalam menjalankan usahanya.

Sumanth (Singgih & Gunarta, 2021) menjelaskan bahwa ada banyak keuntungan yang didapatkan dari peningkatan produktivitas karyawan dalam sebuah perusahaan. Keuntungan yang di dapatkan antara lain adalah profit perusahaan, pendapatan karyawan, biaya operasional atau produksi, hingga harga jual produk.

Pemberitaan yang diberitakan oleh Kompas.com edisi Jumat, 24 April 2020 lalu, memberitakan bahwa produktivitas kerja karyawan di Indonesia masih menjadi pekerjaan rumah, hal tersebut terjadi lantaran produktivitas kerja di Indonesia yang masih relatif rendah bila dibandingkan dengan negara-negara tetangga. Dalam berita tersebut, pengamat ekonomi dari Universitas Indonesia Fithra Faisal mengatakan, produktivitas kerja karyawan di Indonesia adalah terendah kedua di Asia Tenggara. Rendahnya produktivitas karyawan tersebut turut mempengaruhi lambatnya pertumbuhan ekonomi di Indonesia, “upah karyawan di Indonesia relatif tinggi, dengan upah yang tinggi tersebut tidak akan

menjadi masalah selama produktivitas kerja juga tinggi”, ujar pengamat ekonomi tersebut.

Pemberitaan lain yang diberitakan oleh Beritasatu.com edisi Jumat, 1 Mei 2020, memberitakan bahwa pentingnya peningkatan produktivitas kerja di Indonesia, karena penyebab lambatnya pertumbuhan ekonomi nasional antara lain dipengaruhi oleh rendahnya produktivitas kerja. Menurut Putih Sari Anggota Komisi IX PRD, ada beberapa hal yang dapat dilakukan agar produktivitas kerja dapat mengalami peningkatan, misalnya, dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik, sehingga ada ketenangan karyawan untuk bekerja. Selain itu juga perlunya hubungan industrial yang baik antara perusahaan dan pekerja.

Bedasarkan hasil wawancara yang dilakukan dari 3 subjek karyawan di Kabupaten Pati pada tanggal 13 Januari 2022, dapat diketahui pada subjek pertama berinisial NM Usia 22 tahun dan berjenis kelamin perempuan, subjek adalah karyawan di perusahaan yang bergerak dibidang makanan cepat saji, subjek sering kali absen atau tidak masuk kerja. Ketidakhadiran subjek saat bekerja selalu menggunakan alasan yang berbeda-beda, seperti ada urusan pribadi, atau kesehatan yang menurun. Karena hal tersebut subjek sering mendapat teguran dari atasan hingga dilakukan pemotongan gaji. Hal tersebut membuat subjek tidak produktif dalam pekerjaannya seperti tidak bisa menghasilkan produk dengan maksimal, tidak bisa menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, dan sering membuat kesalahan.

Subjek kedua berinisial MJ usia 24 tahun berjenis kelamin perempuan, subjek merupakan karyawan di perusahaan yang bergerak dibidang produksi,

subjek bekerja di bagian produksi yang kerjanya setiap hari adalah membuat sebuah produk makanan. Dalam pekerjaannya ini subjek dituntut untuk memenuhi target dari perusahaan, namun subjek sering tidak dapat mencapai target yang diberikan, sehingga sering kali mendapat amarah dan teguran dari atasannya. Selama ini tidak terjalin komunikasi yang baik antara subjek dengan atasan, serta subjek juga jarang mendapatkan dukungan atau motivasi dari atasannya.

Subjek yang ketiga berinisial EDS berjenis kelamin perempuan dengan usia 28 tahun merupakan seorang karyawan yang bekerja di salah satu perusahaan *sewing*. Di perusahaannya tersebut subjek menempati posisi dibagian produksi. Setiap hari subjek berangkat dengan menggunakan sepeda motor, kesehariannya dalam berangkat kerja subjek sering sekali terlambat datang ke tempat kerja, sering terlambatnya subjek dikarenakan jarak yang lumayan jauh dari rumah menuju tempat kerja subjek, jarak yang ditempuh kurang lebih adalah 26 km. Terlambatnya subjek ini juga mengakibatkan subjek kurang produktif dalam bekerja, pekerjaannya sedikit terbengkalai, tidak bisa memenuhi target produksi, dan tidak terselesaikan tepat waktu

Baharudin, (2021) menjelaskan bahwa produktivitas kerja karyawan tidak dapat terbentuk begitu saja, dapat terwujud apabila semua pihak yaitu karyawan dan pimpinan mampu berkerja sama dengan baik, selain itu lingkungan kerja yang baik akan mendukung proses peningkatan produktivitas kerja.

Menurut Sisca, dkk (2020) kepemimpinan adalah suatu proses yang mempengaruhi seseorang agar mau melakukan apa yang diinginkan oleh pemimpin. Samsudin (Sisca dkk, 2020) mengatakan bahwa kepemimpinan yaitu

kemampuan meyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama dibawah kepemimpinannya sebagai suatu tim guna mencapai suatu tujuan tertentu. Sisca, dkk (2020) mengatakan bahwa pemimpin yang menjalankan gaya kepemimpinan yang tepat, disegani, dan mumpuni akan meningkatkan produktivitas kerja karyawannya dan sebaliknya.

Menurut Hidayat, Alfianur, dan Handayani (2021) gaya kepemimpinan demokratis merupakan cara pemimpin mengambil keputusan dengan cara mengikutsertakan bawahan dalam proses yang lebih menekankan pada hubungan interpersonal dan kerja sama kelompok, pemimpin dengan gaya ini menggunakan posisinya untuk mendapatkan pandangan dan pemikiran bawahan serta memotivasi mereka untuk menentukan hal tersebut dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan kepuasan kerja karyawan. Mustajab (2015) mengatakan bahwa dalam kepemimpinan demokratis terdapat kerjasama timbal balik antar kelompok yang dapat menimbulkan suasana kerja dan produktivitas kerja.

Ahdiyat (2021) gaya kepemimpinan demokratis sering kali mendapatkan pujian karena gaya kepemimpinan ini mendorong tingkat keterlibatan karyawan dan kepuasan kerja yang tinggi. Dibawah kepemimpinan ini, karyawan dapat merasa diberdayakan, dihargai, dan disatukan.

Bedasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dolly dan Nonyelum (2018) yang berjudul *“Impact of Democratic Leadership Style On Job Performance Of Subordinates In Academic Libraries In Port Harcourt, Rivers*

State, Nigeria.” menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara kepemimpinan demokratis dengan produktivitas kerja.

Hasil penelitian lain yaitu penelitian yang dilakukan oleh Ali dan Suwoko (2020) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Jasa Mutu Mineral Indonesia di Kota Samarinda” menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara kepemimpinan demokratis dengan produktivitas kerja.

Nilasari (2016) menjelaskan faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah disiplin kerja. Produktivitas kerja karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja karyawan (Sutrisno, 2009). Menurut Iskandar dan Yuhansyah (2018) disiplin kerja adalah dapat berbentuk ketepatan waktu dalam bekerja, ketaatan pada tugas-tugas yang diberikan kepadanya, dan penggunaan sarana secara baik, dengan adanya disiplin kerja dapat meningkatkan semangat dan gairah kerja karyawan yang tinggi yang nantinya akan mendorong karyawan dapat bekerja secara lebih produktif dengan begitu dapat meningkatkan produktivitas kerja pada karyawan. Sutrisno (2009) mengatakan disiplin kerja yakni peranan yang dominan, krusial, dan kritical dalam seluruh upaya guna meningkatkan produktivitas kerja pada karyawan.

Disiplin kerja dan kebiasaan-kebiasaan baik yang harus ditanamkan pada diri karyawan harus bukan atas dasar paksaan saja, namun harus lebih didasarkan pada kesadaran dari dalam diri karyawan itu sendiri. Ketidaksiplinan karyawan dapat mempengaruhi produktivitas kerja dalam organisasi Tohardi (Sutrisno, 2009). Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada di dalam

diri karyawan terhadap aturan dan ketetapan yang dibuat perusahaan. Bila peraturan dan ketetapan yang ada pada perusahaan sering dilanggar, maka karyawan memiliki disiplin kerja yang buruk, namun jika karyawan taat pada aturan dan ketetapan maka karyawan tersebut mempunyai sikap disiplin kerja yang baik.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Arsyad (2014) yang berjudul *“The Importance of Working Discipline to Improve Employee's Working Productivity of Motor Vessel Manufacturing Company in Makassar Shipyard”* menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Dunggio (2013) dengan judul *“Semangat dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara”* menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja.

Bedasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai hubungan antara kepemimpinan demokratis dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan.

A. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris hubungan antara kepemimpinan demokratis dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan.

B. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi wawasan dan pengetahuan psikologi, khususnya dalam bidang psikologi industri dan organisasi terkait hubungan kepemimpinan demokratis dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi karyawan

Hasil penelitian ini dapat menambah informasi bagi karyawan mengenai kepemimpinan demokratis dan disiplin kerja serta produktivitas kerja agar karyawan dapat senantiasa berupaya meningkatkan produktivitas kerjanya.

b. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan informasi bagi perusahaan sehingga perusahaan dapat membuat suatu kebijakan atau program terkait upaya peningkatan produktivitas kerja pada karyawannya.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya dan bisa dikembangkan menjadi lebih sempurna.