

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Secara konseptual, produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Produktivitas dapat dikuantifikasi dengan membagi keluaran dengan masukan. Meningkatkan produktivitas dapat dilakukan dengan memperbaiki rasio produktivitas, dengan menghasilkan lebih banyak kekuatan atau output yang lebih baik dengan tingkat masukan sumber daya tertentu.²

Produktivitas merupakan salah satu komponen yang harus dimiliki oleh suatu perusahaan apabila ingin mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Dalam kegiatannya perusahaan harus mampu meningkatkan produktivitas dari waktu ke waktu karena ini menyangkut pada produksi perusahaan itu sendiri.

Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi. Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Sebaliknya, sumber daya manusia pula yang dapat menjadi penyebab terjadinya pemborosan dan inefisiensi dalam berbagai bentuknya. Karena itu memberikan perhatian kepada unsur manusia merupakan salah satu tuntutan dalam keseluruhan upaya dalam peningkatan produktivitas

²Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2014). Hlm. 93

kerja. Filsafat mengenai produktivitas sudah ada sejak awal perubahan manusia karena makna produktivitas adalah keinginan dan upaya manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan disegala bidang. Dengan kata lain, filsafat produktivitas adalah keinginan manusia untuk membuat hari ini lebih baik dari hari kemarin dan membuat hari esok lebih baik daripada hari ini.

Produktivitas kerja karyawan, sangat penting dalam upaya mencapai tujuan suatu perusahaan. Produktivitas kerja merupakan suatu kondisi dimana karyawan suatu perusahaan dapat bekerja secara maksimal sehingga hasil produksi yang dicapai dapat sesuai dengan apa yang direncanakan.

Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan penting dalam suatu perusahaan karena sebagai penggerak segala usaha dan aktivitas yang ada diperusahaan dan juga sebagai penentu jalannya perusahaan, meskipun perusahaan memiliki alat-alat canggih sekalipun jika tidak didukung oleh adanya karyawan yang mempunyai kemampuan tinggi dalam bekerja maka produktivitas kerja karyawan tidak dapat meningkat. Begitu pula halnya di PT Rama Manggala Gas kota Blitar produktivitas merupakan hal yang penting bagi para karyawan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana dengan baik. Namun untuk mencapai produktivitas

kerja yang tinggi dari setiap karyawan bukanlah merupakan hal yang mudah karena banyak faktor-faktor yang mempengaruhinya.³

Sumber daya manusia ini merupakan tokoh sentral dalam suatu organisasi, agar aktivitas manajemen ini berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi. Perusahaan akan berjalan dengan lancar apabila pegawai menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara proposional, dan sesuai dengan peraturan yang ada, sehingga dengan adanya sumber daya manusia yang baik maka akan ada peningkatan produktivitas kerja yang baik pula. Produktivitas disini mengandung arti perbandingan hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Produktivitas tersebut dapat dilihat dari seberapa tinggi tingkat kerja karyawan tersebut dan hasil yang telah dicapai setelah melaksanakan tugas dan kewajiban pekerjaan yang dipercayakan kepadanya. Namun terkadang suatu perusahaan juga mengalami hambatan dalam mengkoordinasi karyawan agar selaras dengan kemauan dan tujuan yang akan dicapai karena setiap individu yang menjalankan aktivitas-aktivitas di dalam perusahaan ini mempunyai hal kepribadian, watak, minat bakat, latar belakang, pendidikan, harapan dan kebutuhan yang berbeda-beda.

Produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor kepemimpinan, faktor pelatihan dan pengembangan, faktor pengawasan kerja, faktor lingkungan kerja, dan faktor kompensasi. Untuk itu

³Yefrinaldi, *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT Mazuvo Indo)*. Diakses pada tanggal 21 Februari 2018 pukul 09:00

agar produktivitas kerja karyawan dapat selalu dijaga, manajemen perusahaan perlu memperhatikan ke lima faktor tersebut.

Faktor kepemimpinan karyawan penting agar karyawan dapat memahami tugas dan tanggungjawab sebagai karyawan dan mempunyai kewajiban menghormati dan mematuhi pemimpin perusahaan. Faktor kompensasi agar karyawan menjadi semangat dan bergairah sehingga bekerja secara maksimal. Faktor pelatihan dan pengembangan sangat penting agar karyawan mengetahui tugas-tugasnya dan mempunyai pengetahuan luas dalam pekerjaannya. Faktor penilaian kerja agar karyawan bekerja lebih efisien dan efektif.

Manajemen sumber daya manusia sebagai bagian dari manajemen yang mempelajari peranan manusia dalam organisasi, mengatur karyawan sehingga terwujudnya tujuan organisasi secara maksimal. Salah satu usaha pencapaian tujuan perusahaan yaitu dengan cara meningkatkan produktivitas karyawan, maka setiap pimpinan perusahaan dituntut untuk selalu berhati-hati dalam mengambil keputusan, karena para karyawan yang dihadapi merupakan manusia yang merupakan anggota organisasi yang penuh dinamis. Manusia senantiasa tidak pernah merasa puas. Salah satu keinginan telah terpenuhi maka tidak menutup kemungkinan akan muncul keinginan dan kebutuhan lainnya.

Permasalahan dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia dapat terjadi di bidang organisasi usaha apa saja, baik itu pada perusahaan

yang bergerak di bidang industri maupun jasa. PT Rama Manggala Gas merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pengisian gas. Dalam kegiatan usahanya PT. Rama Manggala Gas harus mampu beroperasi agar target pengisian dapat tercapai dengan tepat.

Dalam hal ini penulis tertarik untuk meneliti salah satu permasalahan sumber daya manusia yang dihadapi oleh PT. Rama Manggala Gas kota Blitar yaitu permasalahan produktivitas karyawan PT. Rama Manggala Gas.

PT. Rama Manggala Gas merupakan suatu perusahaan yang bergerak di bidang pengisian gas. Dan berlokasi di Jl. Imam Bonjol Sananwetan Kota Blitar.

Dalam hal ini penulis akan meneliti karyawan pada PT. Rama Manggala Gas kota Blitar. Adapun posisi tenaga kerja pada PT. Rama Manggala Gas kota Blitar Tahun 2017-2019 dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut ini :

Tahun	Jumlah Karyawan	Manajer Operasional	Supervisor	Tenaga Pembantu
2017	76	1	4	71
2018	84	1	4	79
2019	89	1	4	84

Tabel 1.1. : Jumlah Tenaga Kerja PT. Rama Manggala Gas tahun 2017-2019

Tabel 1.1 di atas dapat dijelaskan pada tahun 2017 jumlah karyawan sebanyak 76 orang yang terdiri 1 manajer operasional, 4 orang supervisor dan

71 tenaga pembantu. Pada tahun 2018 terjadi peningkatan karyawan sebesar 84 orang terdiri dari 1 orang manajer operasional, 4 supervisor dan 79 orang tenaga pembantu. Pada tahun 2019 terjadi peningkatan karyawan sebesar 89 karyawan terdiri 1 orang manajer operasional, 4 orang supervisor dan 84 orang tenaga pembantu.

Dengan berpedoman pada uraian diatas, maka penulis tertarik mengadakan penelitian sehubungan dengan permasalahan yang dihadapi PT. Rama Manggala Gas kota Blitar, yaitu mengenai masalah Produktivitas, maka peneliti mengadakan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Pelatihan dan Pengembangan Serta Penilaian Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Karyawan PT Rama Manggala Gas Kota Blitar”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas penelitian ini membahas tentang sejauh mana pengaruh kepemimpinan, kompensasi, pelatihan dan pengembangan, serta penilaian kerja terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan PT Rama Manggala Gas kota Blitar.

Adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Faktor Kepemimpinan yang baik sangat berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja.
2. Faktor kompensasi sangat berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja.

3. Faktor pelatihan dan pengembangan berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja.
4. Faktor penilaian kerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja.
5. Faktor Kepemimpinan, kompensasi, pelatihan dan pengembangan, dan penilaian kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Rama Manggala Gas Kota Blitar.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh signifikan faktor kepemimpinan terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan PT Rama Manggala Gas Kota Blitar?
2. Apakah ada pengaruh signifikan faktor kompensasi terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan PT Rama Manggala Gas Kota Blitar?
3. Apakah ada pengaruh signifikan faktor pelatihan dan pengembangan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Rama Manggala Gas Kota Blitar?
4. Apakah ada pengaruh signifikan faktor penilaian kerja terhadap produktivitas kerja ?
5. Apakah ada pengaruh signifikan faktor kepemimpinan, kompensasi, pelatihan dan pengembangan, serta penilaian kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Rama Manggala Gas Kota Blitar ?

6. Manakah diantara faktor kepemimpinan, kompensasi, pelatihan dan pengembangan, serta penilaian kerja yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Rama Manggala Gas Kota Blitar ?

D. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka penulis bermaksud untuk memperoleh data dan informasi yang berkaitan dengan permasalahan penelitian sehingga dapat dicapai tujuan dari penelitian sebagai berikut :

- 1) Untuk menguji pengaruh faktor kepemimpinan terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan PT Rama Manggala Gas Kota Blitar
- 2) Untuk menguji pengaruh faktor kompensasi terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan PT Rama Manggala Gas Kota Blitar
- 3) Untuk menguji pengaruh faktor pelatihan dan pengembangan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Rama Manggala Gas Kota Blitar
- 4) Untuk menguji pengaruh penilaian kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Rama Manggala Gas Kota Blitar
- 5) Untuk menguji pengaruh Kepemimpinan, kompensasi, pelatihan dan pengembangan, dan penilaian kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Rama Manggala Gas Kota Blitar.
- 6) Untuk menguji faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Rama Manggala Gas Kota Blitar ?

E. Kegunaan Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan berguna bagi berbagai pihak, seperti :

1. Bagi Peneliti

Untuk menambahkan wawasan penulis dalam bidang penelitian sebagai penerapan ilmu dalam bidang manajemen sumber daya manusia yang diperoleh penulis selama menjalani perkuliahan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Tulungagung.

2. Bagi lembaga PT Rama Manggala Gas kota Blitar

Dengan adanya penelitian ini diharapkan akan dapat memberikan sumbangan pemikiran untuk pengambilan kebijakan kepada pihak PT. Rama Manggala Gas.

3. Bagi IAIN Tulungagung

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi sumbangsih perbendaharaan perpustakaan di IAIN Tulungagung

4. Bagi Penelitian Selanjutnya.

Sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya dengan variabel yang berbeda.

F. Ruang Lingkup dan Keterbatasan Penelitian

1. Ruang lingkup yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Variabel yang digunakan pada penelitian ini terdiri dari lima variabel, yaitu:

1) Empat variabel bebas, X_1 = Kepemimpinan, X_2 = Kompensasi, X_3 = Pelatihan dan Pengembangan, X_4 = Penilaian Kerja

2) Satu variabel terikat, Y = Produktivitas Kerja

b. Populasi atau subjek penelitian

Populasi atau subyek penelitian dari penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di dalam PT. Rama Manggala Gas Kota Blitar.

2. Keterbatasan penelitian diantaranya adalah :

a. Agar pembahasan skripsi ini jelas dan terarah apa yang hendak dicapai, maka peneliti perlu membatasi penelitian yaitu penelitian pada pengaruh kepemimpinan, kompensasi, pelatihan dan pendidikan, lingkungan kerja dan pengawasan terhadap produktivitas kerja.

b. Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer yang didapatkan dari hasil angket dan wawancara di PT. Rama Manggala Gas kota Blitar.

G. Penegasan Istilah

1. Definisi Konseptual

a) Kepemimpinan (X_1) secara konseptual Kepemimpinan (leadership) yang ditetapkan oleh seorang manajer dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong motivasi kerja

karyawan untuk mencapai sasaran yang maksimal. Dengan adanya motivasi akan dapat membangkitkan semangat kerja yang baik dan produktivitas kerja pun baik.⁴

- b) Kompensasi (X_2) secara konseptual Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk memberikan dorongan kepada para karyawan untuk bekerja secara baik.⁵
- c) Pelatihan dan Pengembangan (X_3) secara konseptual Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan. Pendidikan pada umumnya berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga yang diperlukan oleh suatu instansi atau organisasi, sedangkan pelatihan lebih berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau ketrampilan karyawan yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu.⁶
- d) Penilaian Kerja secara konseptual Penilaian kerja adalah adalah suatu metode formal untuk mengukur seberapa baik pekerja individual melakukan pekerjaan dalam hubungan dengan tujuan yang diberikan.

⁴Hasibuan. S. P. Malayu. *Organisasi dan Motivasi*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2010). Hlm. 56

⁵Raika Gustiyah, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Bintaro*. Diakses pada tanggal 6 Oktober 2018 pada pukul 05.00

⁶Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Kencana Prenada Media Grup, 2012) hlm 104

Maksud utama penilaian kinerja adalah mengomunikasikan tujuan personal, memotivasi kinerja baik, memberikan umpan balik konstruktif, dan menetapkan tahapan untuk rencana pengembangan yang efektif.⁷

- e) Produktivitas karyawan (Y) secara konseptual Produktivitas merupakan sebagai tingkatan efesiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa, produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang-barang.⁸

2. Definisi Operasional

Secara operasional yang dimaksud dengan “ Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Pelatihan dan Pendidikan, Lingkungan kerja dan Pengawasan kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT Rama Manggala Gas Kota Blitar” dalam penelitian ini adalah bagaimana kepemimpinan, kompensasi, pelatihan dan pendidikan, lingkungan kerja dan pengawasan kerja mempengaruhi produktivitas karyawan.

H. Sistematika Penulisan Skripsi

Penulisan skripsi ini disusun menjadi tiga bagian yaitu: bagian awal, bagian utama dan bagian akhir.

1. Bagian awal

⁷ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada). Hlm. 188

⁸Hasibuan. S.P.Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008) hlm. 58

Terdiri dari Halaman Sampul Depan, Halaman Judul, Halaman Persetujuan, Halaman Pengesahan, Motto, Halaman Persembahan, Kata Pengantar, Daftar isi, Daftar Tabel, Daftar Gambar, Daftar Grafik, Daftar Lampiran, Abstrak dan Abstract.

2. Bagian Utama

Untuk memudahkan penulisan skripsi ini, serta memudahkan pemahaman maka penulisan skripsi ini dibagi menjadi enam bab yaitu :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini menguraikan tentang beberapa sub bab yang meliputi : latar belakang, identifikasi dan pembatasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, hipotesis penelitian, kegunaan penelitian, penegasan istilah, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini menguraikan tentang beberapa sub bab yang meliputi : diskripsi teori, penelitian terdahulu, kerangka konseptual/ kerangka berfikir penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam metodologi penelitian terdiri atas pendekatan dan jenis penelitian, variabel penelitian, populasi, sampling, dan sampel penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV LAPORAN HASIL PENELITIAN

Dalam bab ini menguraikan tentang deskripsi data penelitian dan pengujian hipotesis.

BAB V PEMBAHASAN

Selain itu juga terdiri dari hasil penelitian dan pengujian hipotesis, pembuktian hipotesis, pembahasan, dan jawaban atas pertanyaan dalam rumusan masalah.

BAB VI PENUTUP

Dalam bab penutup yang berisikan kesimpulan dan saran.

3. Bagian Akhir

Terdiri dari daftar pustaka, lampiran-lampiran, dan daftar riwayat hidup.