

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Masalah kepemimpinan merupakan hal yang sangat luas dan menyangkut bidang persoalan yang sangat luas dan juga memainkan peran yang sangat penting terutama dalam kehidupan berorganisasi. Seorang pemimpin harus memiliki jiwa kepemimpinan, dan jiwa kepemimpinan yang dimiliki dari seseorang pemimpin adalah tidak bisa diperoleh dengan cepat dan mudah namun sebuah proses yang terbentuk dari waktu ke waktu hingga akhirnya mengkristal dalam sebuah karakteristik.

Menurut Richard L. Daft (2003:50) mengatakan, kepemimpinan (leadership) adalah kemampuan mempengaruhi orang yang mengarah kepada pencapaian tujuan. Dalam hal ini ilmu kepemimpinan telah semakin berkembang seiring dengan dinamika perkembangan hidup manusia sehingga dapat didefinisikan bahwa kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Kepemimpinan merupakan suatu aspek penting dalam organisasi yang merupakan faktor penggerak organisasi melalui penanganan perubahan dan manajemen yang dilakukannya, sehingga keberadaan pemimpin bukan hanya sebagai simbol yang ada atau tidaknya

tidak menjadi masalah, tetapi keberadaannya memberi dampak positif bagi perkembangan organisasi.

Dorongan dan semangat kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin mampu mengerakkan suatu organisasi ke arah yang diinginkan, namun begitu pula sebaliknya jika kualitas dan kompetensi seorang pemimpin belum mencukupi untuk membantu mendorong ke arah kemajuan maka artinya pemimpin tersebut hanya memimpin dengan tujuan untuk pribadinya dan bukan untuk tujuan keinginan organisasi. Karena tujuan organisasi artinya pemimpin memimpin dengan menerapkan serta mewujudkan visi dan misi yang dimiliki oleh organisasi tersebut, dan menempatkan kepentingan pribadi bukan sebagai kepentingan utama.

Untuk mengelola dan mengendalikan berbagai fungsi subsistem dalam organisasi agar tetap konsisten dengan tujuan organisasi dibutuhkan seorang pemimpin karena pemimpin merupakan bagian penting dalam peningkatan produktivitas kerja para karyawan (Bass,1994 dalam Cahyono 2005). Disamping itu kemampuan pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan karyawannya akan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Perubahan lingkungan dan teknologi yang cepat meningkatkan kompleksitas tantangan yang dihadapi oleh organisasi, hal ini memunculkan kebutuhan organisasi terhadap pemimpin yang dapat mengarahkan dan mengembangkan usaha-usaha bawahan dengan kekuasaan yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi dalam membangun organisasi menuju high performance (Harvey dan Brown, 1996, dalam Cahyono,2005). Perilaku

pemimpin mempunyai dampak signifikan terhadap sikap, perilaku dan produktivitas pegawai. Efektivitas pemimpin dipengaruhi oleh karakteristik bawahannya dan terkait dengan proses komunikasi yang terjadi antara pemimpin dan bawahan. Ketidak berhasilan pemimpin dikarenakan pemimpin tidak mampu menggerakkan dan memuaskan karyawan pada suatu pekerjaan dan lingkungan tertentu. Tugas pimpinan adalah menggerakkan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah dicita-citakan sebab keberadaan pemimpin memberi dampak positif bagi perkembangan organisasi bukan pemimpin hanya sebagai simbol (Aan Komariah, dalam Buchari Alma, 2008).

Suatu perusahaan yang mempunyai tujuan untuk mengembangkan usahanya, mempertahankan hidup, dan menghasilkan laba, maka produktivitas kerja karyawan sangat penting sebagai alat ukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Keberhasilan suatu perusahaan tercermin dari hasil kerja masing-masing individu dalam perusahaan, hasil kerja tersebut akan berpengaruh pada produktivitas organisasi secara keseluruhan. Dengan semakin meningkatnya produktivitas kerja karyawan diharapkan dapat berdampak pada peningkatan kesejahteraan karyawan pada perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi dalam upaya meningkatkan produktivitas adalah peran seorang pemimpin dalam perusahaan. Produktivitas mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok adalah lebih baik dari hari ini. Secara umum produktivitas adalah perbandingan antara output dan input.

Penggunaan perbandingan ini harus memperlihatkan aspek karyawan (kualitas dan jumlah), aspek kepemimpinan (pengarahan dan pembinaan), maupun aspek sasaran kerja yang harus dicapai disamping kapasitas mesin pengelolanya (teknologi). Karena faktor manusia merupakan faktor produktivitas yang terpenting, maka dalam pengelolaannya pun harus berbeda dari faktor produksi yang lain. Para karyawan itu adalah manusia yang mempunyai pribadi yang beraneka ragam yang harus dihormati dan dihargai harkat dan martabatnya.

Organisasi perlu dikembangkan dengan memperhatikan karyawan dan terus mempertimbangkan perasaan dan sikap manusia. Berdasarkan teori hubungan manusia fungsi pemimpin adalah memudahkan pencapaian tujuan secara kolektif diantara para pengikut dan pada saat yang sama menyediakan kesempatan dan pertumbuhan serta perkembangan bagi pribadi mereka. Seorang pemimpin dalam sebuah perusahaan mempunyai tanggung jawab untuk menyakinkan anggotanya akan perlunya ditumbuhkan, dikembangkan dan dipraktekkan hubungan kerja sama yang sehat diantara anggota organisasi sehingga akan mendorong anggota untuk bekerja sama dengan produktif dan dengan perasaan puas. Hal ini sesuai dengan tugas seorang pemimpin yaitu mendorong kerja sama secara sukarela diantara karyawan dan dengan pimpinan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya.

Dalam hubungannya dengan karyawan peranan pemimpin merupakan hal yang penting, karena sikap pemimpin dalam menghadapi karyawan akan mempengaruhi perilaku karyawan. Seorang pemimpin juga harus menciptakan iklim hubungan kerja yang menyenangkan diantara anggota organisasi. Dengan menerapkan peran kepemimpinan yang sesuai situasi organisasi maka produktivitas kerja karyawan akan dapat ditingkatkan.

Bila ditinjau dari sudut keperilakuan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam organisasi tidak hanya menyangkut masalah penjadwalan pekerjaan dan ketrampilan dalam menyelesaikan pekerjaan tetapi juga menyangkut kondisi dan suasana kerja serta hubungan kerja yang terjalin diantara sesama anggota organisasi. Produktivitas organisasi tergantung dari produktivitas kerja secara individu, dengan demikian tergantung dari masing-masing individu dalam melaksanakan kerjanya. Sukses tidaknya organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan sangat tergantung pada pemimpin bagaimana pemimpin mengarahkan dan memberi motivasi kepada karyawan untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Agar kepemimpinan efektif, pemimpin harus dapat menggunakan peran kepemimpinan sesuai dengan keadaan dan situasi yang dihadapi oleh organisasi.

CV. Berkah Abadi adalah sebuah perusahaan milik perorangan berdiri pada 28 November 2006 diatas tanah seluas 500 m<sup>2</sup> terdiri dari satu bangunan induk sebagai tempat produksi, dua unit bangunan gudang sebagai tempat penempatan gabah ataupun beras, dan satu bangunan yang berfungsi sebagai kantor serta dilengkapi berbagai bangunan penunjang seperti tempat penjemuran gabah, tempat pembuangan limbah padi (sekam) dan lain-lain, dengan modal awal sekitar 1,5 milyar rupiah. Perusahaan ini bergerak dibidang jasa yaitu penggilingan padi yang masih memerlukan bantuan tenaga manusia untuk memproduksi, perusahaan ini mempunyai empat karyawan dengan rincian tiga orang bagian produksi dan satu orang bagian pencatatan dan keuangan, perusahaan ini dipimpin sekaligus pemilik yaitu bapak H. Arwani.

Pada awal perjalanannya CV. Berkah Abadi ini tidak langsung berkembang pesat akan tetapi mengalami perkembangan secara bertahap, mulai dari berdiri perusahaan yaitu tahun 2006 akhir sampai habis tahun 2007 hasil produksi perusahaan rata-rata perhari mendapat 1-2 ton beras, pada tahun 2008-2009 hasil rata-rata produksi sudah mengalami peningkatan sebesar 3-4 ton beras perhari, sedangkan pada tahun 2010-2011 produksinya juga mengalami peningkatan rata-rata 5 ton beras perhari, dan pada tahun 2012 sampai 2016 perusahaan mengalami peningkatan yang signifikan dengan produksi perhari 6 ton beras bahkan lebih dengan ini bisa dibayangkan jumlah gabah yang diolah yaitu bisa dua kali lipat dari beras hasil produksi.

Perjalanan CV. Berkah Abadi ini semua tidak terlepas dari kendala-kendala yang bisa menghambat perkembangan perusahaan seperti: kerusakan mesin produksi, harga bahan bakar naik yang bisa mengganggu saat produksi beras menjadi tidak maksimal juga kendala lainnya, dan ini semua bisa diatasi oleh pemimpin yang sudah melaksanakan perannya dengan baik dari awal sampai sekarang dengan penuh tanggung jawab sehingga meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada CV. Berkah Abadi, diperoleh informasi bahwa pemimpin dalam perusahaan sudah melakukan perannya sebagai pengambil keputusan, pengawas atau pengendali, dan informasional dengan baik yang terlihat interaksi antara pemimpin atau pemilik dengan karyawan dan hasil produktivitas perusahaan sudah tercapai sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai secara bersama-sama antara pemimpin dan karyawan.

Adapun obyek penelitian saya putuskan pada perusahaan penggilingan padi CV. Berkah Abadi yang bertempat didesa pecangaan wetan kabupaten jepara dari tahun 2012-2016. Pemilihan perusahaan penggilingan padi CV. Berkah Abadi didasari oleh adanya kenyataan bahwa peran kepemimpinan pemilik dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan mengakibatkan perusahaan ini mengalami perkembangan dan peningkatan produksi setiap tahunnya dengan ini dapat disimpulkan target perusahaan setiap hari selalu tercapai padahal dalam memproduksi beras masih banyak menggunakan bantuan tenaga manusia bukan robot atau teknologi modern yang digunakan

sebagian besar perusahaan penggilingan padi yang sudah maju seperti di daerah Demak.

Berikut tabel produktivitas perusahaan dari tahun 2012-2016 dapat dilihat pada tabel 1 sebagai berikut :

**Tabel 1**  
**Produktivitas perusahaan penggilingan padi CV. Berkah Abadi**  
**Tahun 2012-2016**

TAHUN	PENDAPATAN Dalam (kg)	PERTUMBUHAN Dalam (%)
2011	1.091.416	-
2012	1.109.466	1,6%
2013	1.130.030	1,8%
2014	1.154.698	2,2%
2015	1.183.925	2,5%
2016	1.220.078	3%

Sumber: Pembukuan produksi pendapatan CV. Berkah Abadi

Pada tabel 1, menerangkan bahwa produktivitas perusahaan penggilingan padi CV. Berkah Abadi Desa Pecangaan Wetan Kabupaten Jepara dari tahun 2012-2016 selalu mengalami peningkatan produksi setiap tahunnya dengan rata-rata 2,22%.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “ **PERAN KEPEMIMPINAN PEMILIK USAHA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN STUDI KASUS PADA CV. BERKAH ABADI PECANGAAN WETAN JEPARA** ”.



## **1.2. Ruang Lingkup**

Berdasarkan latar belakang masalah maka ruang lingkup dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini dibatasi lingkungannya pada peran kepemimpinan pemilik usaha penggilingan padi dan produktivitas kerja karyawan.
2. Penelitian ini dibatasi lokasinya hanya pada perusahaan penggilingan padi CV. Berkah Abadi.
3. Penelitian ini dibatasi tahun 2012-2016 dan peliputan subjek penelitian yaitu pemilik perusahaan dan pada karyawan perusahaan penggilingan padi.

## **1.3. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang produktivitas kerja karyawan CV. Berkah Abadi selalu mengalami perkembangan yang baik karena pemilik atau pemimpin perusahaan selalu melaksanakan perannya sehingga produksi perusahaan setiap tahunnya meningkat, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana peran kepemimpinan pemilik dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan penggilingan padi CV. Berkah Abadi?
2. Apa saja faktor-faktor yang menyebabkan produktivitas kerja karyawan meningkat pada perusahaan penggilingan padi CV. Berkah Abadi?

#### **1.4. Tujuan Masalah**

Berdasarkan rumusan masalah, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Peran kepemimpinan pemilik dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan penggilingan padi CV. Berkah Abadi.
2. Faktor-faktor apa saja yang meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan penggilingan padi CV. Berkah Abadi.

#### **1.5. Manfaat Penelitian**

1. Bagi Peneliti

Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

2. Bagi Lembaga Akademik

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi pihak yang membutuhkannya.

3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi perusahaan dan bahan pertimbangan dalam menemukan dan mengembangkan kebijakan perusahaan terutama yang berhubungan dengan peran pemimpin perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawannya dimasa yang akan datang.