

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan komponen penting dalam suatu perusahaan untuk menjalankan operasinya dan harus dikelola secara efektif agar pekerjaan yang dilakukan mencapai hasil sesuai harapan, sebab sumber daya manusia adalah kunci dalam meraih tujuan dan keberhasilan (Chepkemoi, 2018:8). Untuk mencapai sasaran organisasi, dibutuhkan performa yang maksimal. Proses kerja harus dilakukan sesuai dengan standar yang ditentukan oleh organisasi serta menjadi acuan bagi mereka yang menunjukkan kinerja unggul (Lesmana & Damanik, 2022:9). Banyak faktor yang mengakibatkan ketidakefektifan karyawan, salah satunya adalah sikap manajemen instansi. Seorang pemimpin harus mampu membangun hubungan pribadi yang baik dengan bawahannya, sehingga muncul perasaan saling mendukung, saling menghargai, saling percaya, dan rasa kebersamaan. Pemimpin juga harus mampu berpikir secara sistematis dan teratur, memiliki pengalaman dan pengetahuan yang memadai, serta mampu merencanakan tindakan yang akan dilakukan (Tianingrum, 2021:6).

Hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja sebenarnya bergantung pada kualitas kepemimpinan pada organisasi yang bersangkutan (Qomariah & Martini, 2022:7). Karena manusia memiliki karakteristik sifat yang beragam, manajemen yang efektif dibutuhkan untuk mengelola dan memanfaatkan potensi sumber daya manusia (SDM). Mutu sumber daya manusia yaitu elemen paling

krusial bagi sebuah perusahaan, menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai sasaran yang diinginkan. Tenaga kerja atau pegawai sangat krusial bagi sebuah perusahaan, karena perkembangan dan kemajuan perusahaan tidak akan tercapai tanpa kontribusi mereka. SDM menjadi elemen kunci dalam meraih keberhasilan sebuah organisasi. Membangun tim manusia yang berkualitas, inovatif, kreatif, dan penuh semangat merupakan tantangan besar yang dihadapi perusahaan, baik dalam situasi saat ini maupun ke depan.

Motivasi merupakan sasaran dorongan karyawan untuk berbagai tujuan. Motivasi juga memberikan kekuatan pendorong yang menimbulkan semangat terhadap suatu pekerjaan seseorang sehingga mereka bekerja secara efektif, bersedia untuk bekerja sama, dan terintegrasi dimana indikator motivasi tersebut adalah motivasi keanggotaan, motivasi kekuatan, dan motivasi pencapaian (Reizer et al., 2019:5). Ini dapat mempengaruhi psikologis seorang karyawan karena hadirnya keyakinan diri yang dapat memicu motivasi, kepuasan, dan ketaatan dalam pekerjaan (Allysa & Rusdi, 2020:105).

Semangat kerja yang tinggi sangat penting bagi karyawan karena dapat memandu dan memotivasi mereka untuk mencapai hasil kerja yang maksimal sesuai dengan harapan perusahaan (Mousa & Othman, 2020:5). Selain itu, motivasi kerja membantu individu melakukan tugas agar mendapatkan hasil terbaik. Pegawai yang sangat termotivasi biasanya memiliki kinerja yang luar biasa. (Stahl., 2020:3).

Menurut Penelitian Octaviannand dalam (Abimanyu., 2023:33) kemampuan kerja karyawan, baik dan buruknya, bisa dipengaruhi oleh gaya

pimpinan di perusahaan serta tingkat motivasi yang mereka terima. Berdasarkan penelitian oleh (Saluy et al., 2022:7), kepemimpinan memberikan dampak positif terhadap motivasi karyawan. Di sisi lain, (Dalimunthe, 2018:9) mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi menjadi lebih efektif ketika disertai dengan keterampilan yang sesuai dengan persyaratan pekerjaan yang dikuasai.

Ketrampilan kerja merupakan salah satu elemen yang berpotensi mempengaruhi tingkat produktivitas individu dalam pekerjaan dan seberapa jauh mereka meraih pencapaian dalam karier mereka. Oleh sebab itu kemauan dan kemampuan pegawai untuk bekerja dibidangnya dan sesuai dengan perintah pemimpin perlu didukung adanya peningkatan produktivitas kerja dari pribadi mereka. Kemampuan adalah kemampuan seseorang untuk melakukan berbagai tugas di tempat kerja. Agar mencapai tujuan perusahaan dengan efektif dan efisien, karyawan yang berkualitas harus memiliki keterampilan kerja yang unggul. Untuk meningkatkan efisiensi dan hasil kerja, perusahaan perlu secara terus-menerus mengawasi kualitas kinerja karyawan mereka (Alifah & Rinaldi, 2022:2).

Hubungan antara masukan yang sebenarnya dan hasil fisik yang nyata disebut produktivitas. Karenanya, meningkatkan efisiensi karyawan adalah salah satu masalah utama yang dihadapi manajemen. Hal ini disebabkan karena kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuan dan kelangsungannya sangat tergantung pada tingkat produktivitas yang tinggi dari tenaga kerja.

Menurut (Handoko, 2019) produksi dapat dijelaskan sebagai keterkaitan antara apa yang dimasukkan ke dalam sistem produksi dan apa yang dihasilkan

sebagai keluarannya. Untuk mengukur hal ini, digunakan rasio keluaran terhadap masukan. Jika keluaran yang dihasilkan lebih banyak dengan menggunakan jumlah masukan yang sama, maka produktivitas meningkat. Sebaliknya, jika jumlah masukan yang lebih sedikit menghasilkan jumlah keluaran yang sama, maka produktivitas juga meningkat.

Menurut penelitian oleh Fatmasari et al., (2023:35) pada tahun 2023, banyak elemen baik yang terkait dengan pekerjaan dan faktor lainnya berpengaruh pada tingkat produktivitas. Faktor-faktor ini termasuk gizi dan kesehatan, tingkat pendidikan, motivasi, disiplin, teknologi, sarana produksi, manajemen, proses produksi, iklim kerja, penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, etika, sikap, dan keterampilan. Dampaknya, pengelolaan tenaga kerja menjadi krusial dan harus diatur secara efektif oleh perusahaan agar dapat mencapai tujuan mereka. Dorongan ekonomi untuk mencapai hasil maksimal dengan biaya minimal dikenal sebagai efisiensi kerja.

Produksi di tempat kerja, yang menunjukkan penerapan prinsip ekonomi, sangat bergantung pada individu-individu yang melaksanakan tugas-tugas organisasi, seperti anggota tim, karyawan, atau pelaku. Itulah sebabnya organisasi berusaha keras untuk memastikan bahwa stafnya terus berkembang dan memberikan kontribusi yang maksimal dalam pekerjaan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan mengukur seberapa efisien orang bekerja, perencanaan sumber daya bisa lebih terarah dan tepat. Hal ini membantu organisasi merencanakan masa depannya dengan lebih baik, baik dalam hal ekonomi maupun hal-hal lainnya. Dengan informasi yang didapat dari pengukuran ini, organisasi

dapat menyesuaikan target produktivitas mereka untuk masa yang akan datang. Tingkat efisiensi dapat membantu mengenali isu atau masalah yang muncul sebelum langkah perbaikan dilakukan; pengukuran efisiensi dapat membantu membandingkan kinerja organisasi baik di dalam negeri maupun internasional, dan hasil pengukuran efisiensi dapat membantu merancang strategi profitabilitas organisasi.

Berdasarkan pengamatan peneliti di lapangan dan informasi dari pimpinan perusahaan, menunjukkan adanya penurunan produktivitas dari karyawan yang pada bulan desember tahun 2022 terdapat 502 karyawan, sedangkan pada desember 2023 menurun hingga 420 karyawan dimana ditandai sering adanya keterlambatan dalam menyediakan produk berupa makanan atau layanan catering. Hal itu disampaikan adanya kemungkinan pengaruh dari kurangnya kemampuan karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya, kurangnya motivasi dari masing – masing individu ataupun sikap dan perilaku pimpinannya sendiri.

Berdasarkan beberapa uraian yang telah dipaparkan, peneliti ingin meneliti tentang “Pengaruh Perilaku Pemimpin, Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Aerofood ACS Surabaya”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, fokus utama penelitian adalah untuk menyelidiki bagaimana perilaku pemimpin, kemampuan, dan motivasi kerja karyawan mempengaruhi tingkat produktivitas kerja di Aerofood

ACS Surabaya. Masalah pokok itu kemudian di jabarkan lebih lanjut sebagai berikut :

1. Apakah pengaruh perilaku pemimpin terhadap kemampuan kerja karyawan pada Aerofood ACS Surabaya?
2. Apakah pengaruh kemampuan kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada Aerofood ACS Surabaya?
3. Apakah pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Aerofood ACS Surabaya?
4. Apakah pengaruh perilaku pemimpin terhadap produktivitas kerja melalui kemampuan dan motivasi kerja karyawan pada Aerofood ACS Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Secara umum tujuan penelitian ini ingin mengetahui ada tidaknya kontribusi antara perilaku pemimpin, kemampuan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Aerofood ACS Surabaya. Berdasarkan rumusan masalah pada penelitian ini, maka tujuan penulisan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui berapa besar pengaruh perilaku pemimpin terhadap kemampuan kerja karyawan pada Aerofood ACS Surabaya.
2. Untuk mengetahui berapa besar pengaruh kemampuan kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada Aerofood ACS Surabaya.
3. Untuk mengetahui berapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Aerofood ACS Surabaya.

4. Untuk mengetahui berapa besar pengaruh perilaku pemimpin terhadap produktivitas kerja melalui kemampuan dan motivasi kerja karyawan pada Aerofood ACS Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini dapat dibedakan dalam dua hal sebagai berikut :

1. Secara Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini di harapkan :

- a. Memberikan informasi yang berharga kepada perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan kebutuhan dan aspirasi mereka.
- b. Membantu perusahaan meningkatkan kinerja secara keseluruhan dan menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi karyawan, sehingga mereka dapat meningkatkan produktivitas dan merasakan kepuasan dalam pekerjaan.

2. Secara Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini di harapkan :

- a. Bagi kalangan akademis :

Dimaksudkan untuk digunakan sebagai referensi atau masukan untuk penelitian serupa di masa mendatang dan untuk membandingkan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang serupa dari berbagai sudut pandang.

- b. Bagi peneliti **lain** :

Membantu para peneliti lain yang ingin mengkaji situasi serupa dengan variabel-variabel yang beragam.