

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam suatu perusahaan terdapat seorang pemimpin dan bawahan. Banyak dijumpai tentang definisi kepemimpinan namun tak seorangpun yang berpendapat sama tetapi dari definisi-definisi yang ada setidaknya dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin mempengaruhi orang lain yaitu bawahannya supaya merubah kelakuan mereka. Sesuai pendapat dari Robbins (1991, h.94) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi sekelompok anggota agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran.

Para ahli telah mempelajari beberapa sudut pandang tentang pemimpin yang produktif dengan mempelajari ciri-ciri atau sifat seorang pemimpin, kelakuan seorang pemimpin, kekuasaan dan pengaruh pemimpin. Dalam mempelajari ciri-ciri pemimpin akan mengalami suatu kegagalan, Kegagalan itu dimungkinkan karena situasi kepemimpinan tersebut termasuk ciri-ciri para bawahan dan tugas yang dilaksanakannya. Sesuai pendapat dari Thoha (2003, h.286) mengatakan bahwa sifat-sifat kepemimpinan itu tidak seluruhnya dilahirkan tetapi dapat juga dicapai lewat suatu pendidikan dan pengalaman dengan demikian kepemimpinan dialihkan kepada sifat-sifat umum yang dipunyai oleh pemimpin.

Dalam arti yang luas kepemimpinan dapat dipergunakan setiap orang dan berlaku dalam perusahaan tertentu melainkan kepemimpinan bisa terjadi dimana saja asalkan seseorang menunjukkan kemampuannya untuk mempengaruhi perilaku orang lain kearah tujuan tertentu yang efektif dan efisien. Sesuai pendapat dari Moekijat (1995, h.136) yang mengatakan “dalam arti luas pengembangan berarti kepemimpinan yang lebih cakap dan lebih baik.”. Dengan kepemimpinan yang cakap dan baik maka pemimpin dapat membuat perubahan, memajukan dan mendorong perusahaan untuk mencapai hasil semaksimal mungkin.

Hersey dan Blanchard dikutip Suprihanto (2003, h.105) menyatakan bahwa ada beberapa dasar yang sering dipergunakan dalam gaya kepemimpinan diantaranya gaya kepemimpinan situasional yang memiliki empat prinsip perilaku kepemimpinan berupa kemampuan untuk mengatakan (Instruksi) dengan tingkat kematangan rendah ke tingkat kematangan madya yang diberi kode M1 dengan ciri-ciri: tidak mampu tetapi mau, menjual (Konsultasi) dengan tingkat kematangan rendah yang diberi kode M2 dengan ciri-ciri: tidak mampu dan tidak mau, berperan serta (Partisipasi) dengan tingkat kematangan madya ke tingkat kematangan tinggi yang diberi kode M3 dengan ciri-ciri: mampu tetapi tidak mau, dan mendelegasikan (Delegasi) dengan tingkat kematangan tinggi yang diberi kode M4 dengan ciri-ciri: mampu dan mau.

Gaya kepemimpinan situasional merupakan gaya yang dikombinasikan dengan situasi yang ada berkenaan dengan perilaku pemimpin dengan bawahan atau pengikutnya menurut Thoha (2003, h.301). Dengan kata lain gaya kepemimpinan situasional merupakan gaya-gaya atau cara-cara kepemimpinan yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin untuk membimbing, melaksanakan, mengarahkan, mendorong bawahan untuk mencapai tujuan, dan mendayagunakan segala kemampuan secara optimal dengan mengkombinasikan situasi yang ada berkenaan dengan perilaku pemimpin dengan bawahan atau pengikutnya.

Produktivitas kepemimpinan dapat dinilai dengan konsekuensi dari tindakan pemimpin tersebut bagi para bawahannya, namun berbagi jenis yang telah digunakan seperti kinerja dan pertumbuhan dari perusahaan harus ada kesiapsediaannya untuk menanggapi tantangan dan kepuasan bawahan dengan pemimpinnya. Keproduktivitasannya mungkin dapat dicapai dengan menerapkan gaya dan perilaku kepemimpinan dalam menjalankan tugasnya pada perusahaan tempat mereka bekerja.

Produktivitas karyawan itu timbul secara intern pribadi dari manusia itu sendiri, melalui pendidikan, pengalaman belajar atau bekerja dan secara ekstern dengan cara memberikan stimulus seperti komunikasi, pengendalian, motivasi, dan kepemimpinan. Dengan kondisi saat ini dimana persaingan di lingkungan kerja selalu berubah-ubah sehingga perusahaan dituntut untuk lebih aktif terhadap lingkungan kerja dan kematangan bawahan sebagai penentu keproduktivitasan pemimpinnya.

PT. Kertas Leces merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang pengelolaan sebuah kertas dan *tissue*. Sebagai suatu perusahaan yang sudah berkembang sampai saat ini. Pada umumnya PT. Kertas Leces mempunyai gaya kepemimpinan yang mampu mempengaruhi karyawannya agar lebih produktif dalam bekerja. Lebih spesifiknya gaya kepemimpinan yang timbul di PT Kertas Leces adalah gaya kepemimpinan situasional yang terdiri dari Gaya Instruksi, Gaya Konsultasi, Gaya Partisipasi dan Gaya Delegasi untuk mempengaruhi produktivitas kerja karyawannya secara simultan atau secara parsial.

Dalam melaksanakan pekerjaan dan tugasnya oleh karyawan dan gaya kepemimpinan PT. Kertas Leces harus senantiasa memantau dan mengikuti perkembangan yang ada, yaitu proses berlangsungnya suatu pekerjaan yang dilaksanakan oleh karyawannya. Hal ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar tingkat keproduktivitasan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini dianggap sebagai salah satu contoh dari gaya kepemimpinan yang akan di teliti. Pada penjelasan di atas bahwa salah satu penyebab timbulnya produktivitas kerja adalah dikarenakan adanya gaya kepemimpinan, dengan terbentuknya gaya kepemimpinan maka kemungkinan produktivitas kerja dilakukan oleh karyawan.

Berdasarkan uraian di atas maka gaya kepemimpinan memegang peranan penting dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga peneliti tertarik untuk meneliti tentang **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Produktivitas Kerja”**.

B. Perumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah diuraikan diatas dapat diketahui bahwa kepemimpinan merupakan faktor yang penting untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Untuk itu sumberdaya manusia yang siap dan mampu memajukan perusahaan untuk mencapai tujuan bersama yang diinginkan, maka dapat dirumuskan suatu masalah yaitu

1. Apakah secara simultan terdapat pengaruh signifikan dari Gaya Instruksi, Konsultasi, Partisipasi, Delegasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan?
2. Apakah secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari Gaya Instruksi, Konsultasi, Partisipasi, Delegasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menjelaskan secara simultan terdapat pengaruh signifikan dari Gaya Instruksi, Konsultasi, Partisipasi, Delegasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
2. Untuk menjelaskan secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari Gaya Instruksi, Konsultasi, Partisipasi, Delegasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan nantinya dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Dapat memberikan kontribusi informasi kepada PT Kertas Leces dalam meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawannya.
2. Memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu dan pengetahuan tentunya yang mengkaji teori Kepemimpinan Situasional dengan Produktivitas Kerja Karyawan.

E. Sistematika Pembahasan.

Skripsi ini terdiri dari 5 bab yang semuanya merupakan suatu rangkaian kesatuan meliputi :

BAB I Pendahuluan

Menjelaskan mengenai latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penelitian.

BAB II Tinjauan Pustaka

Menjelaskan tentang teori yang berhubungan dengan masalah penelitian yaitu teori yang berkenaan dengan teori kepemimpinan dan produktivitas kerja karyawan. Pada akhir bab ini diajukan hipotesis dari penelitian.

BAB III Metode Penelitian

Menjelaskan tentang metode penelitian termasuk didalamnya adalah jenis penelitian, konsep, variabel, pengukurannya, populasi dan sampel, pengumpulan data, uji validitas, uji reliabilitas serta analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis.

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Menjelaskan tentang data yang menguraikan gambaran umum perusahaan dan analisis data serta interpretasinya.

BAB V Kesimpulan dan Saran

Berisi kesimpulan dan saran dari hasil penelitian.

