

Hubungan Gaya Kepemimpinan, Motivasi Serta Lingkungan Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Di Bagian Produksi Di PT. X

Andi Supriandani, ST

Mahasiswa Program Studi Teknik Industri Fakultas Teknik

Universitas Nurtanio Bandung

PENDAHULUAN

Persaingan dunia industri yang semakin kompetitif dalam mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan tidak akan terlepas dari peranan seorang pemimpin untuk mencapai semua tujuan perusahaan yang telah disepakati bersama. Hal ini berkaitan dengan kecenderungan para pengambil keputusan dalam mengelola dan memberdayakan sumber daya perusahaan, dimana untuk mencapai hasil yang optimal para pimpinan perusahaan selalu menitik beratkan pada masalah permesinan, padahal proses dalam perencanaan dan pengolahan sumber daya manusia / tenaga kerja pun mempunyai peranan yang penting untuk mencapai tujuan perusahaan

Kemampuan pimpinan dalam menginterpretasikan semua tujuannya harus dimengerti oleh bawahannya agar

tercapainya hasil yang maksimal. Hubungan timbal-balik diantara pimpinan dan bawahan ini merupakan indikator keberhasilan seorang pimpinan dalam menjalankan fungsi manajemennya. Untuk dapat bekerja sama seorang pimpinan harus mengetahui akan kemampuan, kebutuhan, masalah-masalah, dan cita-cita bawahannya, karena manusia atau tenaga kerja tidaklah secara otomatis akan menjadi karyawan yang produktif. Mereka harus bekerja sesuai dengan keahliannya, mendapat pelatihan, dinilai prestasinya serta mendapat imbalan yang sesuai, mereka harus menerima asuransi kesehatan dan baiknya penjagaan keselamatan dalam bekerja akan membuat para karyawan melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh.

Dalam proses pelaksanaan kepemimpinan yang dilaksanakan di

perusahaan ini akan menciptakan lingkungan kerja yang baik sehingga dapat memicu motivasi kerja karyawan yang bersangkutan untuk lebih disiplin, dinamis, kreatif dan inovatif. Hal tersebut dapat terwujud dengan adanya dorongan dari lingkungan organisasi yang kondusif dalam suasana kerja, yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Begitu pentingnya aspek kepemimpinan dalam suatu organisasi perusahaan guna mempengaruhi kegiatan, sikap dan tingkah laku para karyawan, maka penting bagi kita untuk mempelajari gaya-gaya komunikasi serta perilaku kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan perusahaan agar berhasil dalam menjalankan perusahaan. Kepemimpinan dalam suatu perusahaan merupakan bagian dari kegiatan dalam mencapai suatu kemajuan.

Rumusan Masalah

Penulis memfokuskan terhadap masalah hubungan kepemimpinan, motivasi serta lingkungan organisasi terhadap peningkatan produktivitas kerja, dari uraian diatas penulis akan membahas permasalahan dengan bahasan yang berhubungan dengan pokok permasalahan diatas yaitu :

1. Seberapa besar Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi serta Lingkungan Organisasi terhadap produktivitas Kerja di perusahaan.

2. Faktor apa yang paling dominan yang mempengaruhi produktivitas kerja.

Sistematika Penulisan

Sistematika yang digunakan dalam penulisan laporan tugas akhir ini di bagi dalam beberapa bagian sebagai berikut :

BAB I pendahuluan, Bagian ini menguraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, pembatasan masalah, metode dan sistematika penulisan. BAB II landasan teori. Pada bab ini berisi pemaparan tentang teori yang mendukung dalam pemecahan masalah. BAB III Metodologi Penelitian. Dalam bab ini berisi tentang penentuan metode pengolahan dalam pemecahan masalah. BAB IV Analisa Pemecahan Masalah. Dalam Bab ini berisikan tentang analisa Hubungan Kepemimpinan, Motivasi serta Lingkungan Organisasi terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan di perusahaan. BAB V Kesimpulan Dan Saran. Bab ini berisi kesimpulan dari keseluruhan pembahasan dalam melakukan penelitian serta saran-saran dan tindak lanjutnya.

Kepemimpinan

Kepemimpinan pada dasarnya mempunyai pokok pengertian sebagai sifat, kemampuan, proses dan atau konsep yang dimiliki oleh seseorang sedemikian rupa sehingga ia diikuti, dipatuhi, dihormati dan disayangi oleh orang lain dan orang lain itu

bersedia dengan penuh keikhlasan melakukan perbuatan atau kegiatan yang dikehendaki oleh seseorang tersebut.

Lingkungan Organisasi

Kepribadian seseorang dalam kerja menentukan corak hubungan itu dengan organisasinya. Sejauh mana seseorang diperlukan dan berperan dalam organisasinya digambarkan oleh berbagai sudut pandang yang berlainan.

Manusia dalam satu organisasi usaha hanya dinilai dari fungsinya sebagai salah satu faktor produksi diantara faktor faktor produksi lainnya seperti modal, tanah dan sebagainya. Dimana lingkungan organisasi itu sendiri merupakan tempat untuk mencapai tujuan bersama, dengan memperhatikan tempat kerja selain untuk bekerja juga tempat untuk berprestasi atau dalam lingkungan organisasi ini memperoleh kedudukan baik kehormatan dan keamanan hal ini berkaitan dengan kebijakan perusahaan, kondisi tempat kerja dalam lain – lain.

Masing – masing pegawai membawa kedalam pekerjaan berbagai macam maksud, tujuan, kepentingan, kebutuhan, kesukaan, kesetiaan, kesusahan, kegemaran, kecakapan, dan kemampuan kerja. Segera setelah mereka masuk menjadi anggota organisasi, mereka bersama- sama mulai mengembangkan berbagai sikap, kebiasaan dan pola perbuatan yang menandai kebersamaan mereka di samping sifat-sifat yang masih berbeda dan

yang masih melekat pada masing-masing individu.

Kebutuhan-kebutuhan dan kepentingan-kepentingan pegawai itu merupakan kekuatan pendorong bagi mereka untuk menyelenggarakan kegiatan-kegiatan dalam organisasi. Setiap pegawai akan berusaha mengejar dan mewujudkan tujuan pemenuhan kebutuhan dan kepentingan itu. Usaha-usaha untuk mengejar keberhasilan dan memenuhi kebutuhan dan kepentingan tersebut akan memberi manfaat kepada perusahaan.

Keinginan dan kemauan kerja dapat di tingkatkan berdasarkan pertimbangan tentang adanya dua aspek dari pada motivasi yang bersifat statis. *Aspek statis yang pertama* daripada motivasi tampak sebagai kebutuhan dasar

Motivasi

Motivasi dapat ditafsirkan dan diartikan berbeda oleh setiap orang sesuai dengan tempat dan keadaan daripada masing-masing orang itu. Salah satu diantara penggunaan istilah dan konsep motivasi ini adalah untuk menggambarkan hubungan antara harapan dan tujuan. Setiap orang dan organisasi ingin dapat mencapai sesuatu atau beberapa tujuan dalam kegiatan-kegiatannya. Satu tujuan biasanya ditampilkan oleh berbagai tanggapan yang ditentukan lebih lanjut oleh banyak faktor. Tidaklah mudah untuk mendapat jawaban pertanyaan : “Apa

sebenarnya yang merupakan tujuan seseorang". Keanggotaan pada suatu organisasi berpengaruh terhadap tujuan dan tingkah lakunya dalam mencapai tujuan itu. Beranekaragamnya hubungan yang dialaminya dalam organisasi banyak menentukan motivasi dan tingkah pencarian atas pencapaian tujuan.

Pengertian Produktivitas

Pentingnya arti produktivitas dalam meningkatkan kesejahteraan nasional telah disadari secara universal. Bahkan masalah yang berkaitan dengan produktivitas akhir-akhir ini mencuat kepermukaan dan menjadi perhatian berbagai pihak. Kepedulian yang besar terhadap produktivitas dapat dipahami, karena produktivitas berkaitan dengan tingkat efisiensi dan efektivitas penggunaan sumber daya dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan bersama. Segala sesuatu yang telah direncanakan dan dilaksanakan tidak lain bertujuan untuk produktivitas kerja. Produktivitas kerja itu sendiri ada yang berwujud pelayanan jasa yang bersifat abstrak dan ada pula yang berwujud materil atau barang yang bersifat konkrit.

Antara Kepemimpinan dengan Produktivitas Kerja

Sesuai dengan hasil hipotesis menunjukkan bahwa hubungan antara proses kepemimpinan terhadap peningkatan produktivitas kerja PT. X sangat kuat, hal ini

dapat dikatakan bahwa berhasil tidaknya seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya akan mempengaruhi terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan merupakan kecakapan untuk meyakinkan orang-orang agar berusaha secara tegas tujuan-tujuannya dengan penuh semangat, dengan demikian tanpa kepemimpinan organisasi tidak dapat mencapai kinerjanya.

Sikap empati yang ditujukan pimpinan terhadap bawahan juga merupakan faktor kepemimpinan yang harus diperhatikan. Termasuk ke dalam sikap ini adalah bagaimana perlakuan pimpinan pada bawahan pada saat menghadapi kesulitan, melakukan kesalahan, mengalami musibah, pada saat bahhagia. Karena bawahan akan merasakan tertekan apabila melakukan kesalahan dan mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan, apabila hal ini dibiarkan atau mendapat perlakuan yang tidak wajar akan menimbulkan kekecewaan dan sikap frustasi yang akhirnya akan mengganggu dalam pelaksanaan kerja. Oleh kerena itu perlakuan yang penuh kearifan merupakan sikap terbaik yang akan membantu dalam meningkatkan kinerja bawahan.

Antara Motivasi dengan Produktivitas Kerja

Dalam hal ini PT. X untuk memenuhi faktor insentif tersebut selalu memperhatikan tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, baju kerja, mengadakan acara rekreasi secara

rutin dan bentuk penghargaan lainnya. Berkaitan dengan motivasi ini tak terlepas dari faktor kecakapan seorang pemimpin dalam melakukan komunikasi dengan bawahannya yang telah menjalankan tugas pekerjaan melebihi standar kerja yang telah ditentukan. Pujian merupakan strategi tersendiri dalam melakukan komunikasi, dimana kata-kata pujian yang tepat akan menambah semangat kerja dan dorongan untuk meningkatkan prestasi kerja. Berkaitan dengan penghargaan atas masa kerja dalam pelaksanaannya PT. X mengacu pada ketentuan yang telah berlaku. Salah satu bentuk penghargaan yang lazim diterima oleh karyawan adalah penghargaan dalam bentuk kenaikan pangkat/jabatan. Karena jabatan salah satu faktor untuk meningkatkan prestasi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Antara Lingkungan Organisasi dengan Produktivitas Kerja

Selanjutnya untuk perhatian terhadap lingkungan organisasi, peneliti menyoroti dari perhatian pimpinan / perusahaan terhadap suasana kerja, kenyamanan kerja, serta fasilitas kerja. Pimpinan atau pihak perusahaan harus berusaha untuk mengatur ruangan dan fasilitas kerja yang ada sedemikian rupa sehingga dapat menciptakan suasana yang menyenangkan dan nyaman.

Suasana menyenangkan, kenyamanan yang terjaga, keindahan merupakan suatu keadaan

yang tercipta dan terbentuk oleh berbagai faktor, dimana faktor yang satu dengan yang lain ikut mempengaruhi kegiatan dalam bekerja. Suasana tersebut berkaitan dengan lingkungan kerja seperti penerangan / pencahayaan yang diperlukan untuk melancarkan proses pekerjaan.

Selain faktor pemberian warna ruangan, pencegahan suara bising yang ditimbulkan oleh mesin-mesin, pengaturan udara serta gangguan umum juga akan mempengaruhi terhadap ketenangan bekerja. Faktor lainnya yang berkaitan dengan lingkungan, haruslah adanya rasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaan dengan adanya fasilitas kerja yang sangat memadai. Artinya perlengkapan mesin-mesin dan peralatan yang mendukung proses pekerjaan harus mendukung karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

Hubungan antara karyawan dengan karyawan yang lainnya apabila berjalan harmonis juga akan membantu dalam pembentukan suasana kerja yang lebih kondusif. Iklim dan kondisi kerja yang serasi dan dinamis dapat terwujud seandainya uraian pekerjaan menunjukkan tingkatan tugas dan tanggung jawab yang jelas serta persyaratan yang harus dipenuhi tenaga kerja tidak berbelit-belit.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dan analisa tentang hubungan faktor-faktor yang di uji dalam penelitian ini, maka selanjutnya dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut :

1. Faktor yang mempengaruhi dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. X Purwakarta terdiri dari Faktor kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan. Besarnya pengaruh dari ketiga faktor tersebut secara simultan dapat dilihat dari hasil perhitungan statistik. Dari ketiga Faktor tersebut dapat diketahui bahwa Faktor Kepemimpinan mempunyai pengaruh dominan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan di PT. X Purwakarta.
2. Faktor motivasi mempunyai pengaruh yang kecil terhadap peningkatan produktivitas kerja, dibanding dengan Faktor kepemimpinan dan Faktor lingkungan organisasi. Hal ini menandakan bahwa pemberian motivasi pada karyawan di PT. X Purwakarta harus terus diperhatikan oleh perusahaan, misalnya dengan memberikan insentif yang lebih besar atau perusahaan melakukan peningkatan jabatan yang lebih selektif, perusahaan juga harus memberikan kesempatan yang lebih besar lagi terhadap karyawan untuk lebih maju dan terampil dalam melakukan pekerjaan dengan jalan mengadakan

pelatihan atau pendidikan kilat agar tujuan perusahaan bisa berjalan secara berkesinambungan.

Daftar Pustaka

- Hadiguna, Rika Ampuh, **Manajemen Pabrik**, Bumi Aksara, Jakarta, 2009.
- Hardjosoedarmo, Soewarso, **Total Quality Management**, Penerbit Andi, Yogyakarta, 2004
- Hadiguna, Rika Ampuh, **Manajemen Pabrik**, Bumi Aksara, Jakarta, 2009.
- Hardjosoedarmo, Soewarso, **Total Quality Management**, Penerbit Andi, Yogyakarta, 2004