

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang Penelitian.**

Di dalam era yang serba maju ini, sumber daya yang handal adalah sumber daya yang memiliki suatu nilai yang sangat dibutuhkan. Di dalam organisasi maupun dalam perusahaan pekerja dituntut agar dapat bekerja secara efektif dan efisien agar target kerja yang telah ditetapkan dapat tercapai. Untuk itu perlu adanya suatu penilaian akan hal mana saja yang mempengaruhi hal produktivitas kerja tersebut. Pada awal tahun 2016, disebutkan bahwa Indonesia akan mulai memasuki era MEA. MEA merupakan suatu singkatan yang memiliki arti “ Masyarakat Ekonomi Asean “, hal tersebut berarti Indonesia sudah bergabung dengan negara-negara asean untuk bergabung dalam komunitas negara ekonomi yang berbasis MEA. MEA adalah sebuah agenda integrasi ekonomi negara-negara ASEAN yang bertujuan untuk menghilangkan, jika tidak, meminimalisasi hambatan-hambatan di dalam melakukan kegiatan ekonomi lintas kawasan, misalnya dalam perdagangan barang, jasa, dan investasi.

MEA, dapat memberikan suatu peluang baru bagi sisi ekonomi bagi negara Indonesia. Peluang tersebut adalah mengembangkan berbagai kualitas perekonomian di kawasan Asia Tenggara dalam perkembangan pasar bebas di akhir 2015. MEA akan menjadi kesempatan yang baik karena hambatan perdagangan akan cenderung berkurang bahkan menjadi tidak ada. Hal tersebut akan berdampak pada peningkatan ekspor yang pada akhirnya akan meningkatkan GDP Indonesia.

Pada sisi investasi, kondisi ini dapat menciptakan iklim yang mendukung masuknya Foreign Direct Investment (FDI) yang dapat menstimulus pertumbuhan ekonomi melalui perkembangan teknologi, penciptaan lapangan kerja, pengembangan sumber daya manusia (human capital) dan akses yang lebih mudah kepada pasar dunia.

Namun, pada sisi yang lain dapat menjadi boomerang untuk Indonesia apabila Indonesia tidak dapat memanfaatkannya dengan baik. Dengan adanya



perdagangan bebas, kita mampu meningkatkan ekspor akan tetapi kita juga harus waspada akan resiko kompetisi (competition risk) yang muncul dengan banyaknya barang impor yang akan mengalir dalam jumlah banyak ke Indonesia yang akan mengancam industri lokal dalam bersaing dengan produk-produk luar negeri yang jauh lebih berkualitas. Hal ini pada akhirnya akan meningkatkan defisit neraca perdagangan bagi Indonesia sendiri.

Impor yang dimaksud dapat berupa impor tenaga kerja asing. Hal tersebut akan mengakibatkan tenaga kerja lokal akan memiliki presentasi persaingan yang semakin besar dengan tenaga kerja yang berasal dari luar negeri, khususnya tenaga kerja yang berasal dari kawasan negara ASEAN. Karena tenaga kerja local kita masih kalah bersaing dengan tenaga kerja yang berasal dari Malaysia, Singapura, dan Thailand serta fondasi industri yang bagi Indonesia sendiri membuat Indonesia masih berada pada peringkat keempat di ASEAN.

Perusahaan – perusahaan lokal di Indonesia juga akan ikut terkena imbas MEA jika tidak menyiapkan strategi – strategi jitu demi bertahan dari perusahaan asing dan barang impor yang berasal dari luar negeri. Produktivitas kerja yang baik dalam hal ini berpengaruh besar bagi kelangsungan hidup perusahaan.

Produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat. Untuk dapat dari persaingan kerja yang semakin panas, maka karyawan harus dapat meningkatkan produktivitas kerja yang dimilikinya

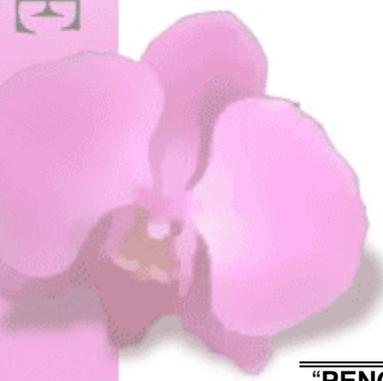
Gaya Kepemimpinan merupakan perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari falsafah, ketrampilan, sifat sikap yang sering diterapkan oleh seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya menurut Tampubolon dalam Reza, R.A(2010:24). Jika pemimpin menggunakan suatu gaya kepemimpinan yang tepat, hal tersebut akan menimbulkan suatu hasil yang cenderung berakhir baik untuk berprestasi dalam diri karyawannya setiap mengerjakan tugas-tugas atau banyak pekerjaan yang menjadi kewajibannya.



Faktor kedua adalah motivasi. Pengertian motivasi menurut Siagian (2007:287) adalah Dorongan dalam diri pegawai untuk bebrbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugas nya, karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasaran nya maka kepentingan pribadi dalam anggota organisasi tersebut akan terpelihara pula.. Motivasi dapat menjadi salah satu factor pemicu produktivitas kerja yang tinggi bagi karyawan untuk melaksanakan seluruh tugas nya. Motivasi dapat menjadi salah satu faktor pemicu tinggi rendah nya dari produktivitas kerja bagi pekerja karena motivasi dapat dijadikan suatu pancingan untuk pekerja dapat melaksanakan seluruh tugas yang telah menjadi kewajiban nya dengan baik atau dengan lebih baik.

Faktor ketiga merupakan disiplin kerja. Menurut Rivai (2004:444) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma norma social yang berlaku. Tanpa adanya disiplin kerja, maka pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan dapat terbengkalai dan dapat tidak mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja. Ketiga faktor tersebut dinilai sangat penting bagi produktifitas kerja di dalam organisasi maupun dalam perusahaan. Hal tersebut melatarbelakangi penulis untuk tangkap dalam Laporan Tugas Akhir yang berjudul “ **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI dan DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA** “.



### **1.2 Rumusan Masalah.**

1. Apakah Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja berpengaruh secara Simultan terhadap Produktivitas Kerja ?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja berpengaruh secara Parsial terhadap Produktivitas Kerja ?

### **1.3 Tujuan Penelitian.**

1. Mengetahui pengaruh dari Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja secara Simultan terhadap Produktivitas Kerja.
2. Mengetahui pengaruh dari pengaruh dari Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja secara Parsial terhadap Produktivitas Kerja.

### **1.4 Manfaat Penelitian.**

Hasil penelitian ini diharapkan oleh penulis dapat memberikan manfaat bagi perusahaan, dalam menentukan kebijaksanaan dalam hal membina karyawan yang dimiliki demi dapat menjaga dan meningkatkan produktifitas kerja yang telah ada. Selain itu penulis juga berharap bahwa tulisan ini dapat membantu pekerja dari perusahaan agar dapat lebih meningkatkan produktivitas kerjanya.

