

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu kendala yang dihadapi oleh Negara yang sedang berkembang adalah adanya kualitas sumber daya manusia yang rendah. Hal tersebut dikemukakan pula oleh Fadel Muhammad yang dikutip oleh Euis Rosaeli (2002:14), bahwa masalah umum di negara yang sedang berkembang adalah masih relatif rendahnya kualitas sumber daya manusia. Dikaitkan dengan kondisi serta tantangan global dewasa ini, sumber daya manusia yang rendah akan merupakan ancaman yang patut diperhatikan khususnya oleh para pengelola perusahaan. Dalam era globalisasi, setiap pengelola perusahaan diharuskan meningkatkan kualitas sumber daya manusia, sehingga dapat bersaing baik dalam memproduksi dan memasarkan suatu produk maupun menerobos pasar yang batas-batasnya tidak jelas.

Peran Sumber Daya Manusia, baik yang terlibat dalam pengelolaan perusahaan (manajerial) maupun tenaga kerja langsung menjadi sangat penting. Melalui merekalah target perusahaan akan tercapai dengan baik. Pencapaian target perusahaan merupakan indikator keberhasilan program kerja yang dalam prosesnya dipengaruhi oleh sejauh mana perilaku produktif yang berujung pada produktivitas kerja mereka yang terlibat dalam pengelolaan dan pelaksanaan pekerjaan.

Sependapat dengan hal tersebut, Richard M. Steers yang dikutip oleh Sedarmayanti (2001:134) mengemukakan bahwa:

Di samping faktor struktur, teknologi, dan lingkungan yang mempengaruhi efektivitas barangkali kontribusi yang paling langsung bagi keberhasilan organisasi datang dari perilaku para pekerja yang membentuk struktur organisasi dan memanfaatkan teknologi organisasi.

Begitu pentingnya peran sumber daya manusia dalam pencapaian target dan tujuan perusahaan, maka sudah seharusnya pengelola perusahaan memberikan perhatian yang memadai bagi pembinaan dan pemberdayaan para karyawan agar dapat menjalankan fungsinya secara produktif. Untuk membentuk sumber daya manusia berkualitas menuntut perhatian yang tinggi dari para pengelola perusahaan. Mulai dari proses perekrutan pegawai, pemberdayaan sampai pembinaannya. Proses tersebut merupakan tulang punggung bagi upaya penyiapan sumber daya manusia yang siap menghadapi era persaingan ketat, sehingga perusahaan mampu bertahan dan dapat meningkatkan keunggulan bersaing dengan perusahaan lain yang sejenis.

Kecenderungan adanya perilaku kerja yang tidak produktif ini dirasakan pula oleh Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung. Rendahnya perilaku kerja karyawan Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung dapat dilihat dari rendahnya pelayanan yang diberikan kepada masyarakat dan tingginya pengaduan dari masyarakat berkaitan dengan kebersihan lingkungan, baik yang disampaikan langsung atau melalui media masa. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.1
Jumlah Pengaduan Masyarakat pada PD Kebersihan Kota Bandung
Bulan Juli 2007- September 2007

DATANG LANGSUNG	19	6	5	30
MEDIA MASA				
• PIKIRAN RAKYAT	10	52	33	95
• GALAMEDIA	12	47	18	77
• TRIBUN JABAR	19	31	12	62
• LAIN-LAIN	2	2	2	6
JUMLAH	62	138	70	270

Sumber: Bidang Hukum dan Humas Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung 2007

Berdasarkan wawancara dengan Indah Nurjawati, SE. (Kepala Bidang SDM), didapat informasi bahwa perilaku kerja karyawan saat ini relatif masih kurang. Berdasarkan penilaian prestasi kerja karyawan dari jumlah karyawan 23 hanya 47,8% yang mempunyai kategori baik, dan 52,2% kategori cukup. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 1.2
Hasil Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Bidang SDM PD Kebersihan Kota Bandung Tahun 2007

						%
AMAT BAIK (91-100)						
BAIK (76-90)	11 Orang	47,8%	13 Orang	56,5%	15 Orang	65,2%
CUKUP (65-75)	12 Orang	52,2%	10Orang	43,5%	8 Orang	34,8%
KURANG (51)						
JUMLAH	23 Orang	100%	23 Orang	100%	23 Orang	100%

Sumber: Bidang Sumber Daya Manusia Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung Tahun 2007.

Indah Nurjawati, SE (Kepala Bidang SDM) juga menuturkan bahwa rendahnya perilaku kerja karyawan diakibatkan oleh ketidakseimbangan pekerjaan dengan kompensasi yang didapat oleh karyawan, tingginya volume karyawan tidak dibarengi oleh *job description* yang jelas sehingga menyebabkan terjadinya tumpang tindih pekerjaan. Demikian pula kurangnya pengawasan dari pimpinan membuat karyawan tidak disiplin dalam menjalankan pekerjaannya, jam datang dan jam pulang tidak sesuai dengan aturan perusahaan, serta pemanfaatan teknologi yang belum optimal.

Penulis juga dapat melihat dari hasil observasi pada Bidang Sumber Daya Manusia di Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung bahwa masih ada karyawan yang berkeliaran pada waktu kerja, meninggalkan tempat kerja hanya untuk menonton TV, mengobrol yang tidak berkaitan dengan pekerjaan pada waktu kerja atau meninggalkan tempat kerja hanya untuk merokok. Hal ini merupakan salah satu masalah rendahnya perilaku produktif karyawan

Berdasarkan fenomena di atas penulis menyatakan perilaku kerja karyawan Perusahaan Daerah Kebersihan belum produktif. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor yang mempengaruhi perilaku produktif belum optimal sehingga hasil-hasil yang diharapkan oleh perusahaan khususnya dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat belum dapat terwujud sepenuhnya sesuai dengan rencana yang ditetapkan.

Karyawan berperilaku produktif dikarenakan perusahaan banyak memberikan fasilitas-fasilitas seperti gaji yang pantas, jaminan kesehatan, pemberian tunjangan dan bonus. Namun demikian terlihat pula bahwa

dikarenakan pekerjaan yang monoton maka karyawan cenderung terserang kejenuhan di tempat kerja, hal ini tentunya dapat mengurangi produktivitas karyawan. Selanjutnya yang terlihat di lapangan adalah kesempatan berkembang para karyawan sangat sedikit, hal ini tentu saja mengurangi semangat karyawan untuk bekerja melampaui standar kerja yang telah ditentukan. Disamping itu adanya kecenderungan pimpinan yang sering memberikan pekerjaan yang lebih kepada karyawan tanpa instruksi pengerjaan yang jelas, membuat karyawan cenderung merasa bahwa posisi yang dipegangnya tidak sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.

Gilmore (1974) yang dikutip oleh Sedarmayanti (2000:80) dalam bukunya yang berjudul *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* mengemukakan bahwa:

Perilaku produktif adalah suatu tindakan yang konstruktif, imajinatif, kreatif dari individu dalam suatu organisasi yang dapat memberikan kontribusi yang nyata dan signifikan terhadap lingkungan kerja di mana ia berada.

Namun pengertian perilaku produktif tidak dapat dipisahkan dari pengertian produktivitas itu sendiri. Robbin (1998:23) mengatakan sebuah organisasi dikatakan produktif apabila organisasi tersebut mencapai tujuannya, dan mencapainya dengan mengubah input menjadi output dengan biaya yang paling rendah.

Berdasarkan kedua pendapat di atas, individu yang berperilaku produktif akan bertindak konstruktif, imajinatif, kreatif serta dapat memberikan kontribusi yang nyata dan signifikan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Di dalam perkataan *kontribusi yang nyata dan signifikan* terkandung pengertian bahwa

output yang dihasilkan individu tersebut selalu lebih besar dari input, sehingga organisasi dengan individu di dalamnya akan menjadi organisasi yang produktif karena produktivitas organisasi selalu meningkat. Dengan demikian meskipun perilaku produktif merupakan aspek internal individu, namun munculnya tidak secara otomatis, selalu dipengaruhi oleh aspek eksternal yaitu kepemimpinan, seperti dikemukakan oleh Euis Rosaeli (2002:3) bahwa :

Perilaku produktif pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain aspek internal individu yaitu *aptitude*, *attitude*, motivasi, persepsi dan aspek eksternal, aspek eksternal antara lain adalah gaya kepemimpinan”.

Bertitik tolak dari uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Kepala Bidang terhadap Perilaku Produktif Karyawan Bidang Sumber Daya Manusia pada Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung “.**

B. Identifikasi dan Perumusan Masalah

Identifikasi masalah adalah usaha untuk mengungkapkan sumber-sumber masalah dengan segala faktor yang mempengaruhinya, sehingga dapat dikemukakan masalah yang sebenarnya. Salah satu faktor yang memberikan peranan penting dalam pencapaian tujuan perusahaan adalah manusia, karena manusia merupakan perencana serta pelaku dalam kegiatan perusahaan. Menurunnya tingkat perilaku produktif karyawan akan menyebabkan tujuan perusahaan tidak tercapai optimal. Oleh karena itu untuk menangani menurunnya perilaku produktif karyawan perlu adanya pengawasan dari pimpinan supaya

karyawan disiplin dalam menjalankan pekerjaannya serta pengevaluasian kembali pada *job description* agar tidak terjadi tumpang tindih pekerjaan.

Sesuai dengan identifikasi di atas maka peneliti mencoba untuk merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran perilaku kepemimpinan Kepala Bidang berdasarkan persepsi karyawan Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung?
2. Bagaimana gambaran perilaku produktif karyawan Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung?
3. Bagaimana pengaruh perilaku kepemimpinan Kepala Bidang terhadap Perilaku produktif karyawan Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung?

C. Maksud dan Tujuan Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data dan informasi yang berhubungan dengan pengaruh perilaku kepemimpinan Kepala Bidang terhadap perilaku produktif karyawan pada Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung.

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran tentang pelaksanaan perilaku kepemimpinan Kepala Bidang di Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung
2. Untuk mengetahui gambaran tentang perilaku produktif di Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung
3. Untuk mengetahui pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap perilaku produktif karyawan di Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung

D. Manfaat Hasil Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi yang membutuhkannya. Manfaat penelitian ini berupa manfaat secara teoritis dan secara praktis, yaitu sebagai berikut:

1. Secara teoritis

Diharapkan dapat memberikan masukan dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta memperluas wawasan yang berkaitan dengan pengaruh perilaku kepemimpinan Kepala Bidang terhadap perilaku produktif karyawan di Bagian Sumber Daya Manusia pada Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung.

2. Secara praktis

Bagi perusahaan, hasil penelitian dapat dijadikan masukan terhadap peningkatan perilaku produktif karyawan melalui variabel-variabel yang mempengaruhinya terutama pengaruh dari perilaku kepemimpinan Kepala Bidang. Bagi peneliti, sebagai tambahan pengetahuan dan pengalaman sehingga dapat mengoptimalkan teori yang dimiliki untuk mencoba menganalisis fakta, data, gejala dan peristiwa yang terjadi untuk dapat ditarik kesimpulan secara objektif dan ilmiah.

