

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada era globalisasi seperti saat ini, banyaknya kompetisi dan persaingan yang semakin luas menuntut suatu perusahaan untuk berbenah. Sehingga sumber daya manusia menjadi aspek penting untuk setiap organisasi. Untuk mencapai atau melaksanakan tugas dan pekerjaan, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia, sehingga manusia memiliki peran aktif dan dominan pada setiap organisasi dikarenakan manusia yang memiliki peran sebagai pelaku, perencana, dan penentu atas terwujudnya tujuan perusahaan atau organisasi (Putri, 2021).

Sumber daya manusia adalah elemen yang harus diperhatikan oleh perusahaan terutama di dalam dunia perbankan, karena bank memiliki peran yang sangat penting dan strategis di dalam menopang pembangunan ekonomi nasional. Hal ini memaksa karyawan harus bekerja secara efektif dan efisien serta produktif untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Sebagai lembaga jasa keuangan, salah satu peran nyata bank yaitu dalam menyalurkan dana kepada masyarakat yang membutuhkan modal usaha melalui usaha mikro, usaha kecil dan usaha menengah. Dengan disalurkan dana untuk sektor riil di masyarakat tersebut, maka secara tidak langsung bank berperan menggerakkan roda perekonomian bagi masyarakat (Fahrial, 2018).

Demikian juga dengan Bank Perkreditan Rakyat (BPR) yang merupakan salah satu lembaga keuangan yang menerima simpanan hanya dalam bentuk deposito berjangka, tabungan atau bentuk lainnya yang dipersamakan dengan itu, dan menyalurkan dana dalam bentuk kredit atau dalam bentuk lain dalam rangka meningkatkan taraf hidup masyarakat yang melaksanakan kegiatan usahanya melalui prinsip konvensional atau berdasarkan prinsip syariah (Dewi, 2016).

Di Indonesia, Bank Perkreditan Rakyat (BPR) sudah menjadi bagian dari perekonomian yang sangat di terima masyarakat sebagai lembaga keuangan yang membantu dalam hal keuangan. Oleh karena itu, lembaga keuangan BPR sangat diperlukan untuk membantu masyarakat mengembangkan usaha yang dimilikinya atau guna meningkatkan taraf hidup masyarakat ekonomi serta guna tercapainya kemakmuran dan kesejahteraan. Produktivitas sebuah BPR penting untuk ditingkatkan karena semakin ketatnya persaingan di sektor perbankan, saat ini bank-bank di daerah dituntut untuk mampu bersaing dengan bank swasta yang banyak bermunculan di daerah (Tambunan, 2018).

Untuk terwujudnya suatu tujuan dalam sebuah perusahaan atau organisasi, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia atau karyawan yang memadai dalam produktivitas kerjanya. Produktivitas kerja merupakan sesuatu yang telah dihasilkan oleh organisasi yang perlu dievaluasi secara terus menerus untuk melihat seberapa jauh atau seberapa besar produktivitas yang dihasilkan. Produktivitas kerja karyawan sangat penting bagi perusahaan dalam rangka

persaingan bisnis yang kompetitif dan berpengaruh terhadap keberlangsungan perusahaan dalam mencapai tujuan (Winaya, 2016).

Menurut Sutrisno (2016) mengatakan bahwa “produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sikap tersebut mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus meningkatkan kemampuan kerja dengan melakukan pekerjaan yang baik dan benar. Faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan diantaranya adalah umur, tingkat pendidikan formal, pengalaman kerja dan upah.

Pada sebuah organisasi, kesuksesan atau kegagalan seorang karyawan dalam melaksanakan produktivitas kerja yang baik terdapat faktor lain yang mempengaruhi yaitu kepemimpinan. Menurut Kartono (2016) kepemimpinan merupakan seseorang yang memimpin dengan jalan memprakarsai tingkah laku sosial dengan mengatur, mengarahkan, mengorganisir atau mengontrol usaha/upaya orang lain, atau melalui kekuasaan dan posisi. Kepemimpinan dalam bahasa inggris disebut Leadership dan dalam bahasa arab disebut Zi'amah atau Imamah, Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau membebaskan pemimpin melalui pengikut mereka dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Peran kepemimpinan dalam pendapat Islam adalah suatu keharusan dalam kehidupan sosial (Charis, 2020).

Kepemimpinan Islam menjadi topik hangat yang diperbincangkan berbagai sektor. Baik sektor industri, sektor perdagangan, sektor pertanian

maupun sektor pemerintahan. Secara garis besar, Kepemimpinan Islam atau islamic leadership mempunyai empat elemen pokok didalamnya. Keempat elemen pokok tersebut adalah sifat-sifat kepemimpinan yang dimiliki oleh Nabi Muhammad SAW, diantaranya: tabligh, siddiq, amanah dan fathonah. Seorang pemimpin perusahaan yang mengaplikasikan empat sifat-sifat kepemimpinan didalam perusahaannya, berdampak terhadap kemajuan perusahaan secara menyeluruh (Suwardi, 2016).

Berhubungan dengan penjelasan di atas, kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Hal ini disebabkan karena pemimpin dan bawahan dalam suatu organisasi memiliki peran yang sama pentingnya, artinya bahwa dengan adanya pemimpin yang memiliki kemampuan dan visi yang kuat mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan (Subardjono, 2017).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah beban kerja. Menurut Munandar (2015) beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Dalam upaya untuk mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan karyawan dituntut untuk memiliki produktivitas kerja yang tinggi. Dengan memberikan beban kerja yang efektif perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawan dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan itu sendiri.

Berhubungan dengan penjelasan di atas, beban kerja karyawan sangat perlu diperhatikan oleh perusahaan agar para karyawan mendapatkan

produktivitas kerja yang baik dan bisa memajukan kualitas perusahaan. Dalam pencapaian target yang dibutuhkan perusahaan, manajemen harus membagi pekerjaan secara merata agar produktivitas kerja karyawan meningkat. Jika pembagian tugas tersebut merata dan karyawan menjalankan tugas sesuai dengan prosedur perusahaan, maka beban kerja mampu berpengaruh baik terhadap produktivitas kerja karyawan (Munandar, 2015).

Selain kepemimpinan dan beban kerja, kecerdasan emosional juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Menurut Cooper (2020) *emotional intelligence* itu mencakup pengendalian diri, semangat, dan kegigihan serta keahlian untuk mendorong diri sendiri dan bertahan melawan frustrasi, kesanggupan untuk melawan dorongan hati dan emosi, serta tidak melebih-lebihkan kesenangan mengatur keadaan hati dan melindungi agar beban stress tidak membekukan kemampuan berfikir, untuk membaca perasaan orang lain (empati) dan berdoa untuk menjaga hubungan sebaik-baiknya, kemampuan untuk menyelesaikan masalah, serta untuk memimpin orang-orang yang dikuasai dorongan hati yang kurang baik untuk mengendalikan diri.

Menurut Yudianto (2017) Kecerdasan emosional merupakan faktor yang mampu mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Manusia mempunyai emosi yang apabila emosi itu tertuju kepada hal yang positif maka akan memberikan hasil yang baik, begitu juga sebaliknya apabila emosi manusia itu tertuju negatif maka hasil yang diperoleh juga buruk. Oleh karena itu seorang karyawan harus mampu mengontrol emosional agar meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan di PT. BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo. PT BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang perbankan syariah yang melayani simpanan berupa tabungan dan deposito serta menyalurkan pembiayaan yang dikelola secara syariah yang terletak di Kabupaten Ponorogo itu sendiri. Sebagai salah satu amal usaha Muhammadiyah paling bungsu di Kabupaten Ponorogo, Bank Mitra Syariah memiliki prestasi yang cukup baik terbukti dengan peningkatan jumlah konsumen setiap tahunnya. Prestasi perusahaan tercipta dari kinerja karyawan, kinerja karyawan meningkat karena salah satu faktornya adalah produktivitas kerja yang dimiliki para karyawan.

Berdasarkan hasil observasi di PT. BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo, diharapkan setiap karyawan dapat mentaati peraturan yang berlaku, agar pekerjaan mereka dapat berjalan dengan lancar. Seorang pemimpin di PT. BPRS Mitra Mentari Sejahtera juga berpengaruh penting dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan, dalam hal ini penerapan kepemimpinan harus lebih tepat agar bisa meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Karyawan yang bertugas di lapangan mendapatkan perhatian khusus karena memiliki peran yang sangat penting untuk memenuhi target yang ada di PT. BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo.

Kondisi yang terjadi di PT. BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo sekarang ini berdasarkan informasi yang saya terima banyak karyawan yang mengeluh dikarenakan jobdesk yang diberikan tidak sesuai dengan kontrak yang ada, dalam pelaksanaannya perusahaan sampai saat ini belum sepenuhnya

melakukan pelaksanaan manajemen sumber daya yang sesuai. Dengan pemberian jobdesk pada karyawan yang tidak berdasarkan pada kemampuan atau skill dari karyawan menyebabkan munculnya masalah kinerja dan produktivitas kerja karyawan dimana mereka melaksanakan pekerjaan tidak secara maksimal. Dengan kondisi yang saat ini terjadi perusahaan belum memberikan tanggapan mengenai respon dari beban kerja yang dialami oleh karyawan, hal ini menjadi permasalahan yang besar bagi karyawan dikarenakan beban kerja yang diterima selain dari jobdesk yang diberikan pada jabatan yang ada pada karyawan ditambah dengan ketidaksesuaian kemampuan karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Fokus penelitian yang akan peneliti lakukan adalah melihat produktivitas kerja karyawan yang ada di PT. BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo dan melihat pengaruhnya terhadap kepemimpinan, beban kerja dan kecerdasan emosional.

Berdasarkan studi literatur penelitian terdahulu ada perbedaan terkait variabel kepemimpinan, beban kerja dan kecerdasan emosional. Hubungan antar variabel terdapat beberapa kesenjangan dalam penelitian yang berbeda. Menurut Iqbal (2019) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Jumady (2020) melakukan penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan, yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian mengenai beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan yang dilakukan oleh Agung

(2019) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Melihat pentingnya peranan kepemimpinan, beban kerja dan kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja karyawan dan kesenjangan penelitian, maka penulis terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja dan Kecerdasan Emosional terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo”**.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo?
2. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo?
3. Apakah Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo?
4. Apakah Kepemimpinan, Beban Kerja dan Kecerdasan Emosional berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo

2. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo
3. Untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo
4. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja dan Kecerdasan Emosional terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan yang dikemukakan di atas maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu informasi bagi semua pihak terkait untuk melakukan penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo.

- b. Bagi Peneliti

Bagi peneliti, penelitian ini merupakan suatu sarana pelatihan kemampuan ilmiah mahasiswa sekaligus suatu

harapan ilmu pengetahuan yang diterima dibangku kuliah dan kemudian diaktualisasikan dalam kegiatan dilapangan termasuk dalam penelitian dan penyusunan laporan penelitian.

c. Bagi Universitas Muhammadiyah Ponorogo

Penelitian ini diharapkan berguna sebagai bahan referensi kepustakaan dan sebagai literatur terutama dalam pembahasan tentang pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja dan Kecerdasan Emosional terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo.

