

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Persaingan antar industri sekarang ini semakin lama semakin ketat, beragam cara dilakukan untuk meningkatkan keuntungan dan mempertahankan perusahaan. Persaingan industri terjadi karena sumber daya manusia yang terus berkembang baik keahlian maupun inovasi yang dilakukan oleh sumber daya manusia itu sendiri. Oleh sebab itu, menurut Fahrulla (2021) sumber daya manusia dijadikan pendorong dan pengelola yang sangat krusial untuk membangun industri dalam mendapat target yang ingin dicapai.

Perusahaan didorong untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan sumber daya manusianya seiring perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi canggih, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja. Mahawati (2021) menerangkan bahwa produktivitas kerja adalah ukuran dari kuantitas dan kualitas dari pekerja yang telah dikerjakan dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan tersebut. Sinungan (Irfan et, al., 2022) berpendapat bahwa peningkatan produktivitas akan menghasilkan peningkatan langsung pada standar industri yang berada di bawah kondisi standar kualitas pada umumnya, hal tersebut ditunjang dari ketercapaian produktivitas oleh tenaga kerja.

Aditya dan Komang (2016) menyebutkan bahwa produktivitas yang tinggi berarti mencerminkan keadaan dari karyawan yang dapat bekerja dengan baik dan penuh konsentrasi serta mempunyai inovasi-inovasi yang kreatif dalam bekerja. Inovasi sangat penting bagi kinerja perusahaan dan keberlanjutan keunggulan bersaing yang dimiliki. Wahono dan Abdullah (Aditya dan Komang, 2016) berpendapat bahwa inovasi merupakan strategi untuk mencapai keunggulan bersaing karena tujuan utama dari inovasi yaitu untuk memenuhi permintaan sehingga produk-produk inovasi adalah salah satu yang bisa digunakan sebagai keunggulan dalam bersaing bagi perusahaan. Patterson (Adriyanto dan Agus, 2021) menyebutkan bahwa perilaku inovatif dapat pula dipahami sebagai perilaku dimana seseorang secara sukarela menyediakan akses terhadap orang lain mengenai inovasi dan pengalamannya.

Janssen (Berliana, 2018) berpendapat bahwa dengan adanya perilaku kerja inovatif akan mampu mendorong karyawan untuk menciptakan ide-ide baru sehingga dapat dan menciptakan cara baru dalam menyelesaikan pekerjaan agar lebih efektif dan efisien serta mampu mencapai target perusahaan. Menurut Asbari et.al., (2020) produktivitas kerja inovatif karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya yaitu iklim organisasi dan kepemimpinan transformasional. Sementara menurut Adriyanto dan Agus (2021) motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja melalui perilaku inovatif. Sedangkan Fahrulla (2021) berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

inovasi karyawan adalah gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan lingkungan kerja.

Peran kepemimpinan dominan di tempat kerja, salah satu faktor kunci yang memiliki dampak besar pada inovasi adalah kepemimpinan khususnya kepemimpinan transformasional. Menurut Robbins dan Judge (Fahrulla, 2021) kepemimpinan transformasional ialah pemimpin bisa mengarahkan semua bawahannya agar bisa menghilangkan keinginan tersendiri bawahannya agar mempunyai keahlian akan mengarahkan. Oleh karena itu atasan harus bisa memberikan kepeduliannya agar bisa mengetahui apa saja keinginan ekspansi bagi semua bawahannya. Atasan pula perlu bisa mengubah pola pikir semua bawahannya akan masalah-masalah dengan membantu bawahannya menyelesaikan persoalan lama dengan menggunakan kemampuan yang baru. Jika pemimpin bersikap transformasional dalam perusahaan, maka semakin banyak inovasi yang akan muncul.

Adriyanto dan Agus (2021) perilaku inovatif sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja yang kuat dari karyawan. Hasibuan (2017) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka dapat bekerja sama secara efektif untuk mencapai kepuasan tertentu. Fahrulla (2021) berpendapat bahwa motivasi berkaitan dengan kemampuan mempengaruhi antusiasme karyawan, untuk karyawan mau beroprasi mendedikasikan keterampilannya dengan baik agar tercapai misi perusahaan. Motivasi menjadi bagian yang sangat krusial sebab motivasi sangat mempengaruhi antusiasme karyawan dalam

melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Apabila karyawan memiliki motivasi yang tinggi, maka ia akan berusaha keras untuk melakukan pekerjaan secara maksimal sehingga produktivitas kerja meningkat.

Asbari et, al., (2020) berpendapat bahwa iklim organisasi merupakan salah satu faktor penting untuk membangun produktivitas kerja yang inovatif bagi karyawan. Hardjana (Aditya dan Komang, 2016) menyatakan iklim organisasi adalah konsep utama dari hubungan manusia untuk memahami perilaku manusia di bawah pengaruh lingkungan yang berbeda. Sugianto dan Sutanto (Aditya dan Komang, 2016) berpendapat iklim organisasi memiliki pengaruh yang luas, karena juga berpengaruh terhadap efisiensi dan produktivitas organisasi, kemampuan organisasi berinovasi, kepuasan kerja dan suasana apa saja yang dapat dinikmati oleh anggota organisasi. Asbari et, al., (2020) menyebutkan bahwa iklim organisasi memiliki peranan penting dalam mengelola suatu organisasi karena merupakan persepsi yang sama dan utuh tentang makna hakiki kehidupan bersama dalam organisasi.

Banyak riset yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti tentang faktor-faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja inovatif karyawan, seperti penelitian Ashari et, al., (2020) yang mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional memberikan efek positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja inovatif dan juga disimpulkan bahwa pada variabel kepemimpinan transformasional dan

iklim organisasi juga memberikan efek positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja inovatif secara parsial dan simultan.

Penelitian selanjutnya yaitu penelitian Fahrulla (2021) yang mengemukakan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Inovasi Karyawan. Hasil koefisien korelasi dan koefisien determinasi menunjukkan seluruh variabel bebas memiliki pengaruh yang kuat dan selaras terhadap variabel terikat sebesar 92,6%, sedangkan sisanya sebesar 7,4% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Mengingat pentingnya kajian tentang produktivitas kerja inovatif, maka hal ini perlu dikembangkan agar produktivitas kerja inovatif dapat mendorong setiap perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dalam hal ini, peneliti akan meneliti terkait produktivitas kerja inovatif di UD. Putra Agung Madiun yang beralamatkan di jalan H.A. Salim No. 74 Madiun. UD. Putra Agung Madiun merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang *furniture* atau mebel yang menawarkan barang dengan kualitas yang terjamin.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti, menunjukkan bahwa produktivitas kerja inovatif karyawan UD. Putra Agung Madiun terbilang lemah. Hal tersebut dikarenakan minimnya pelatihan dan tidak dilakukannya pelatihan secara berkelanjutan. Hal tersebut berdampak pada belum maksimalnya penggunaan teknologi di era digitalisasi saat ini, yang mengindikasikan belum terealisasinya produktivitas kerja inovatif karyawan.

Produktivitas kerja inovatif karyawan UD. Putra Agung Madiun menurut pengamatan peneliti juga kurang optimal, hal tersebut dapat terlihat dengan adanya hubungan yang diduga kurang harmonis antara pemimpin dengan karyawan yang membuat adanya rasa kekecewaan karyawan saat menyampaikan kendala apa yang didapat saat bekerja. Karyawan juga merasa tidak dirangkul dan diperhatikan saat melakukan pekerjaannya dengan maksimal hingga kepuasan karyawan terhadap sikap pemimpin tidak puas. Efek dari kurang harmonisnya hubungan pemimpin dengan karyawan membuat produktivitas kerja inovatif karyawan menurun.

Motivasi kerja karyawan memberikan dampak pada produktivitas kerja inovatif karyawan UD. Putra Agung Madiun. Peneliti mendapati bahwa kurangnya motivasi kerja karyawan UD. Putra Agung Madiun diduga karena insentif yang diberikan kepada karyawan. Hal tersebut tentunya membuat karyawan tidak terdorong untuk bekerja secara optimal. Selain insentif, kurangnya motivasi kerja juga terlihat dari absensi karyawan. Tenaga kerja yang cenderung lebih sering absen tentu produktivitasnya lebih rendah.

Iklim organisasi pada UD. Putra Agung Madiun berimbas pada produktivitas kerja inovatif karyawan. Peneliti mendapati bahwa karyawan masih belum bisa memiliki rasa kepercayaan terhadap rekan kerjanya dan masih belum ada rasa saling mendukung antar rekan kerjanya untuk melaksanakan tugasnya. Selain itu beberapa hal yang memungkinkan suasana kerja menjadi kurang nyaman ialah fasilitas yang diberikan kepada setiap karyawan tidak sesuai dengan apa yang perusahaan ingin capai,

sehingga berimbas kepada produktivitas kerja, misalnya terdapat ruangan yang berAC dan tidak.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis melakukan penelitian faktor yang mempengaruhi Produktivitas kerja inovatif karyawan pada UD. Putra Agung Madiun yang meliputi beberapa faktor yaitu gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan iklim organisasi dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Inovatif (Studi Empiris di UD. Putra Agung Madiun)”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan pokok permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap produktivitas kerja inovatif pada karyawan UD. Putra Agung Madiun ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja inovatif pada karyawan UD. Putra Agung Madiun?
3. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja inovatif pada karyawan UD. Putra Agung Madiun?
4. Apakah secara simultan gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan iklim organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja inovatif pada karyawan UD. Putra Agung Madiun?

C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

Adapun hal yang akan dicapai melalui penelitian ini, tertuang dalam tujuan dan manfaat penelitian sebagai berikut:

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Mengetahui secara parsial pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja inovatif pada karyawan UD. Putra Agung Madiun.
- b. Mengetahui secara parsial pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja inovatif pada karyawan UD. Putra Agung Madiun.
- c. Mengetahui secara parsial pengaruh iklim organisasi terhadap produktivitas kerja inovatif pada karyawan UD. Putra Agung Madiun.
- d. Mengetahui secara simultan pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan iklim organisasi terhadap produktivitas kerja inovatif pada karyawan UD. Putra Agung Madiun.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dapat dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi Universitas Muhammadiyah Ponorogo

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya bahan kepustakaan dan mampu memberikan kontribusi pada pengembangan teori para akademisi, khususnya dalam hal

ilmu manajemen. Penelitian ini juga dapat menambah khazanah berfikir bagi mahasiswa mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan iklim organisasi terhadap produktivitas kerja inovatif.

b. Bagi UD. Putra Agung Madiun

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan menjadi bahan pertimbangan bagi pihak manajemen perusahaan dalam mempertahankan bisnisnya untuk meningkatkan produktivitas kerja inovatif. Selain itu dapat digunakan sebagai bahan dalam pengaplikasian ilmu pengetahuan dibidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, meningkatkan pengetahuan dan mengaplikasikan ilmu yang telah didapat dari bangku kuliah dengan membuat karya tulis mengenai bidang manajemen sumber daya manusia, serta menambah pengetahuan dalam bidang lapangan yang berhubungan dengan pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan iklim organisasi terhadap produktivitas kerja inovatif.

d. Bagi Peneliti yang Akan Datang

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan para pembaca maupun sebagai salah satu bahan referensi atau bahan pertimbangan dalam penelitian selanjutnya dan sebagai penambah

wacana keilmuan khususnya yang berkaitan dengan pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan iklim organisasi terhadap produktivitas kerja inovatif.

