

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Ada banyak faktor yang membuat suatu perusahaan dapat terus menjalankan operasinya yaitu alam, modal, tenaga kerja, dan keahlian. Faktor-faktor tersebut saling berkait dan tidak berdiri sendiri, melainkan harus saling mendukung demi tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Keempat faktor tersebut, tenaga kerja atau manusialah menjadi salah satu faktor yang terpenting karena manusia merupakan penggerak segala aktifitas yang ada dalam perusahaan.

Titik berat pengelolaan sebuah perusahaan adalah sumber daya manusianya yaitu karyawan. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan perusahaan. Suatu perusahaan akan kesulitan dalam beroperasi tanpa adanya peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan sangat canggih, karena peralatan canggih yang dimiliki perusahaan difungsikan hanya sebagai pendukung setiap aktifitas dan proses diperusahaan tersebut.

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, dan mengatur karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan, dalam meningkatkan

kualitas sumber daya manusia harus memiliki pengelolaan yang baik terhadap karyawannya. Pengelolaan tersebut seharusnya didukung oleh gaya kepemimpinan, perencanaan karir, dan budaya organisasi dalam penerapan kebijakan yang baik sehingga dari pihak karyawan dan pimpinan akan bisa bekerja sama dengan baik untuk bisa meningkatkan produktivitas karyawan.

Menurut Hasibuan (2017), produktivitas adalah perbandingan keluaran (output) dengan masukan (input). Produktivitas akan naik apabila adanya peningkatan efisiensi, sistem kerja dan peningkatan keahlian tenaga kerja. Permasalahan mengenai produktivitas merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh setiap organisasi atau instansi, untuk itu organisasi perlu memikirkan suatu strategi yang baik untuk meningkatkan produktivitas karyawannya. Gaya kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi, karena kepemimpinan yang efektif dapat menggerakkan, mengarahkan, dan mendorong orang lain untuk berusaha mengarahkan kemampuannya dalam mencapai suatu tujuan organisasi. Kepemimpinan sangat berperan penting dalam pengembangan organisasi, karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit untuk mencapai suatu tujuan organisasi. Jika seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, maka orang tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinan.

Gayakepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Produktivitas perusahaan sangat tergantung pada produktivitas karyawan, artinya bahwa perusahaan yang melakukan pengelolaan

produktivitas karyawan dengan baik maka akan mendorong peningkatan produktivitas perusahaan dan sebaliknya produktivitas karyawan yg buruk akan berdampak terhadap penurunan produktivitas perusahaan. Melihat pentingnya pengelolaan produktivitas karyawan maka perusahaan harus mengambil kebijakan-kebijakan yang dapat mendorong peningkatan produktivitas karyawan agar karyawan selalu optimal dalam bekerja sehingga menghasilkan produktivitas yang terus meningkat. Terkadang perusahaan tidak melakukan pengelolaan karyawan dengan baik sehingga karyawan tidak termotivasi untuk bekerja dengan maksimal padahal ada banyak cara dan strategi yg dapat diterapkan oleh perusahaan untuk meningkatkan produktivitas karyawan seperti pengawasan dan gaya kepemimpinan, kebijakan jenjang karir serta penerapan budaya organisasi, dimana perusahaan yg memiliki budaya berorientasi pada performance akan mendorong karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya, demikian pula dengan jenjang karir yg diterapkan dengan baik dan terbuka akan mampu mendorong karyawan untuk terus meningkatkan produktivitasnya demi menggapai jenjang karir tersebut.

Gaya kepemimpinan seorang atasan dapat mempengaruhi sukses tidaknya karyawan dalam mencapai prestasi kerja. Hal ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Zebua (2017) yang meneliti tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktifitas karyawan dimana hasil penelitiannya menemukan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Namun

hasil penelitian yang berbeda ditemukan oleh Satriadi (2017) yang hasil penelitiannya menemukan bahwa gaya kepemimpinan tidak signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Selain gaya kepemimpinan faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah perencanaan karir. Menurut Hasibuan (2017) perencanaan karir merupakan sebuah konsep yang diperuntukkan kepada karyawan suatu perusahaan untuk melalui jenjang karir seperti proses kenaikan kepangkatan atau jabatan berdasarkan persyaratan dan kompetensi yang dibutuhkan. Semakin baik perencanaan karir yang diterapkan dan diinformasikan kepada karyawan maka akan memberikan manfaat positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Karyawan yang mengetahui informasi perencanaan karir yang diberlakukan oleh perusahaan akan menjadi termotivasi untuk meningkatkan kompetensi dan produktivitasnya untuk dapat meniti jenjang karir tersebut. hal ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakuakn oleh Supendy dan Harsum (2018) yang hasil penelitiannya menemukan bahwa perencanaan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas yaitu budaya organisasi. Menurut Schein (2010) budaya organisasi adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan dandikembangkan oleh suatu kelompok atau suatu perusahaan untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal daninternal, maka harus diajarkan kepada para anggota baru sebagai cara yang benar dalam memandang, berpikir dan berperasaan mengenai masalah yang

dihadapinya di dalam organisasi. Budaya organisasi yang menuntut karyawan untuk produktif maka akan mendorong kemampuan karyawan untuk aktif dalam meningkatkan produktivitas kerjanya. Hal ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Indrajaya dan Adnyani (2016) dalam penelitiannya menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan namun hasil yang berbeda ditemukan oleh Risnawan (2018) yang menemukan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Obyek penelitian ini dilakukan pada karyawan PT *Federal International Finance* Cabang Ponorogo. Hasil observasi awal ditemukan bahwa adanya permasalahan yang berkaitan dengan produktivitas pada karyawan salah satunya adalah produktivitas karyawan dalam mencari nasabah/konsumen dimana jumlah konsumen yang dihasilkan oleh karyawan mengalami penurunan. Hal ini diduga disebabkan oleh beberapa faktor seperti gaya kepemimpinan yang dinilai kurang berpartisipasi dan suportif terhadap karyawan. Selain itu karyawan menilai bahwa penerapan perencanaan karir tidak terungkap dengan jelas sehingga karyawan merasakan kekurangan informasi mengenai penerapan jenjang karir yang diberlakukan oleh perusahaan.

Berdasarkan fenomena dan research gap maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Perencanaan Karir Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT *Federal International Finance* Cabang Ponorogo”**

1.2. Perumusan Masalah :

Merujuk pada penjabaran yang telah diuraikan pada latar belakang, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

- a. Apakah Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT *Federal International Finance* Cabang Ponorogo?
- b. Apakah Perencanaan Karir secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT *Federal International Finance* Cabang Ponorogo?
- c. Apakah Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT *Federal International Finance* Cabang Ponorogo?
- d. Apakah Gaya Kepemimpinan, Perencanaan Karir, dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT *Federal International Finance* Cabang Ponorogo?

1.3. Tujuan Penelitian :

Berdasarkan pada rumusan masalah yang telah diuraikan maka tujuan dari peneliti ini dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT *Federal International Finance* Cabang Ponorogo.

- b. Untuk mengetahui apakah Perencanaan Karir berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT *Federal International Finance* Cabang Ponorogo.
- c. Untuk mengetahui apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT *Federal International Finance* Cabang Ponorogo.
- d. Untuk mengetahui apakah Gaya Kepemimpinan, Perencanaan Karir, dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT *Federal International Finance* Cabang Ponorogo.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat memberikan beberapa manfaat bagi berbagai pihak, antara lain :

- a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih terhadap penambahan wawasan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia khususnya kajian mengenai Gaya Kepemimpinan, Perencanaan Karir, dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

- b. Bagi perusahaan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada PT *Federal International Finance* Cabang

Ponorogo. di dalam membuat keputusan manajerial untuk menyusun strategi peningkatan produktivitas kerja karyawan melalui Gaya Kepemimpinan, Perencanaan Karir, dan Budaya Organisasi. Dengan adanya peningkatan produktivitas kerja karyawan diharapkan mampu meningkatkan kinerja perusahaan.

c. Bagi penelitian yang akan datang

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan didalam proses penelitian yang akan datang, khususnya bagi penelitian yang memiliki kesamaan tema mengenai produktivitas kerja karyawan

