

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia atau yang lebih dikenal dengan istilah *human resource management* adalah serangkaian proses mulai dari perencanaan hingga pengembangan yang dibuat untuk menangani hal-hal yang berkaitan dengan sumber daya manusia (SDM) pada perusahaan secara lebih optimal sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai (Wardhani & Aziz, 2018:146). Suatu perusahaan didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Dalam mencapai tujuannya, setiap perusahaan dipengaruhi oleh perilaku dan sikap orang-orang yang ada di perusahaan tersebut. Keberhasilan untuk mencapai tujuan tersebut bergantung pada keandalan dan kemampuan karyawan yang bergabung di dalamnya untuk melaksanakan unit-unit kerja yang ada di perusahaan tersebut. Menurut (Asmarazisa, 2016:1), kepemimpinan akan berjalan dengan baik jika pemimpin dan karyawan memiliki kerja sama yang baik. Dengan cara memiliki kesepakatan yang sama serta memiliki mekanisme dan strategi yang diperlukan untuk sampai ke tujuan yang dicapai.

Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan aset berharga yang dibutuhkan oleh setiap instansi maupun organisasi dalam dan mencapai tujuan lembaga tersebut. Sumber daya yang berkualitas dan memiliki produktivitas kerja yang baik untuk dapat mencapai suatu tujuan, karena sumber daya manusia merupakan roda penggerak dalam sebuah organisasi atau perusahaan (Nurlatifah, 2022:1)

Setiap perusahaan yang didirikan pasti mempunyai tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan tersebut. Dalam mencapai tujuannya, setiap perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu, perilaku dan sikap orang-orang yang ada di perusahaan tersebut. Keberhasilan untuk mencapai tujuan tersebut bergantung pada kendala dan kemampuan karyawan yang bergabung di dalamnya untuk melaksanakan unit-unit

kerja yang ada di perusahaan tersebut (Masaunnisa, 2019:1)

Kinerja merupakan suatu proses tentang pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Kinerja karyawan adalah salah satu faktor utama yang memengaruhi kemajuan organisasi. Semakin baik kinerja karyawan, maka tujuan organisasi akan semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja karyawan rendah, maka tujuan organisasi semakin sulit untuk dicapai. Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kepemimpinan, iklim organisasi, lingkungan kerja, motivasi, dan *reward* (Masaunnisa, 2019:1)

Kepemimpinan merupakan seseorang yang telah menduduki jabatan menjadi pemimpin dan memiliki keterampilan atau kemampuan untuk memengaruhi tindakan orang lain atau anggotanya agar anggota dapat bertingkah laku positif sehingga akan memberikan kontribusi nyata dalam rangka pencapaian tujuan sebuah organisasi (Nurlatifah, 2022:4). Faktor kunci yang dapat memengaruhi keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan adalah karyawan, tanpa adanya karyawan dalam suatu organisasi sangat sulit untuk mencapai tujuan perusahaan.

Pemimpin transformasional berkemampuan dalam meningkatkan semangat setiap anggota dan mempertinggi moral dari para karyawan sehingga para karyawannya akan memiliki kualitas kinerja dan produktivitas yang tinggi. Kepemimpinan transformasional dapat berdampak pada meningkatnya produktivitas kerja karyawan, karena dengan kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan semangat karyawannya serta mempertinggi moral dari seluruh karyawannya (Nurlatifah, 2022:5). Menurut Saleem (2015:564) dalam penelitiannya yang berjudul dampak gaya kepemimpinan terhadap kepuasan pelanggan, dikatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan jabatan. Oleh karena itu, dapat dinyatakan bahwa melalui gaya kepemimpinannya dapat memengaruhi kepuasan terhadap jabatan seseorang termasuk karyawan yang menjadi bawahan pemimpin tersebut. Dalam hal ini kepemimpinan transformasional sangat berperan penting dalam proses peningkatan kinerja karyawannya tersebut dibuktikan dengan seorang pemimpin yang memiliki sikap transformasional yang tinggi.

Berdasarkan teori menurut Bass dan Avilio dalam hal karakteristik atau ciri kepemimpinan transformasional yaitu: 1) karisma, 2) konsideran individual, 3) inspiratif motivasi, 4) stimulasi intelektual, 5) memperhatikan individu. Karakteristik karisma dari kepemimpinan transformasional akan memberikan pemahaman visi misi yang jelas, memunculkan rasa bangga, cinta respect, kesetiaan, loyalitas, tekun, hormat, dan saling mempercayai (Nurlatifah, 2022:5)

PT Citra Daya Purnama bergerak dalam bidang produksi minuman kemasan karton aseptik dan kaleng. Dengan jumlah karyawan pada tahun 2024 ini mencapai 143 orang, yang terbagi dalam 7 divisi.

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan PT Citra Daya Purnama Tahun 2024

No	Divisi	Kepala Divisi	Total Karyawan
1	Accounting & Finance	Agung Maulana	5 Orang
2	GA, BM, dan Engineering	Ismadi	8 Orang
3	Gudang Barang Jadi	Mulyadi	15 Orang
4	HR	Ganis Sapto	3 Orang
5	Produksi & Maintenance	Tri Setiawan	74 Orang
6	Purchasing PPIC & Logistik	Bimarendra	13 Orang
7	Quality Control	Elizabeth	25 Orang
Total Karyawan			143 Orang

Sumber: Data diolah, 2024

Kesuksesan PT Citra Daya Purnama diukur oleh kemampuan mewujudkan prospek bisnis dengan visi yang terproyeksi, terbukti dengan kepopuleran merek-merek seperti Fruit tea, S-tee, Country Choice, Teh Botol Sosro, Tebs, dan Happy Jus. Katalog PT Citra Daya Purnama sangat beragam, menawarkan kepada konsumen beragam pilihan minuman seperti jenis teh terbaik, minuman rasa buah,

dan banyak lagi. Perusahaan mampu bersaing di pasar dengan menawarkan pilihan barang yang memuaskan konsumen dengan cita rasa yang istimewa. . Penilaian produktivitas dapat diukur dari jumlah yang dihasilkan pada periode waktu tertentu. Berikut adalah rekapitulasi jumlah produksi perusahaan dari bulan Januari hingga Desember 2023.

Tabel 1.2
Rekapitulasi Jumlah Produksi PT Citra Daya Purnama
Januari s.d. Desember Tahun 2023

NO	Bulan	Target Produksi	Realisasi Produksi	Realisasi (%)	Jumlah Karyawan Produksi	Rata-rata Produktivitas per orang/per bulan
1	Januari	9.500.000	9.700.000	102,11%	74	131.081
2	Februari	8.500.000	8.220.000	96,71%	74	111.081
3	Maret	8.500.000	7.720.000	90,82%	74	104.324
4	April	6.000.000	5.300.000	88,33%	74	71.622
5	Mei	5.800.000	5.475.000	94,40%	74	73.986
6	Juni	6.500.000	6.120.000	94,15%	74	82.703
7	Juli	7.000.000	7.200.000	102,86%	74	97.297
8	Agustus	6.000.000	5.200.000	86,67%	74	70.270
9	September	6.800.000	6.500.000	95,59%	74	87.838
10	Oktober	8.000.000	7.800.000	97,50%	74	105.405
11	November	9.000.000	8.500.000	94,44%	74	114.865
12	Desember	9.500.000	9.200.000	96,84%	74	124.324

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas, produktivitas kerja karyawan PT Citra Daya Purnama dapat dilihat dari rata-rata produktivitas per orang dari bulan Januari s.d.

Desember tahun 2023 mengalami ketidakstabilan. Data di atas juga menunjukkan bahwa realisasi produksi tahun 2023 tidak memenuhi target produksi yang ditentukan di beberapa bulan.

Menurut Sandary (2017:3) produktivitas kerja karyawan akan terlihat dari seberapa banyak karyawan tersebut mampu menyelesaikan pekerjaan dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan target yang telah ditentukan dan dalam jangka waktu yang telah ditetapkan maka dapat dikatakan bahwa produktivitas kerja karyawan tersebut tinggi. Sebaliknya, jika karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target dan waktu yang telah ditetapkan maka dapat dikatakan produktivitas kerja karyawan tersebut rendah. Produktivitas karyawan yang rendah ini tentu akan berakibat pada perusahaan yaitu hasil produksi akan menjadi menurun. Hasil produksi yang menurun tersebut bisa disebabkan oleh dua faktor, yaitu:

1. Faktor mesin seperti mesin yang digunakan dan bahan baku yang tersedia pada sebuah perusahaan. Produksi yang menurun disebabkan oleh faktor mesin maka akan menjadi lebih mudah untuk mencari solusinya. Salah satunya dapat dilakukan perbaikan mesin, atau pergantian mesin lama dengan mesin yang baru.
2. Faktor manusia seperti pendidikan dan ketrampilan, motivasi dalam bekerja, kecakapan dalam bekerja serta jenis kelamin dari karyawan tersebut. Apabila yang menjadi masalah dalam menurunnya hasil produksi dikarenakan faktor manusia yaitu karyawan, perusahaan perlu meneliti hal apa yang menyebabkan karyawan mengalami penurunan dalam bekerja sehingga berdampak pada hasil produksi.

Untuk mengetahui permasalahan yang ada di PT Citra Daya Purnama, peneliti melakukan pra kuesioner kepada karyawan PT Citra Daya Purnama. Untuk hasilnya, dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.3
Kuesioner Pra-Survei

NO	Pertanyaan	Jawaban Responden		Jumlah Responden
		Ya	Tidak	
Kepemimpinan Transformasional				
1	Atasan selalu memberikan motivasi untuk menaikkan semangat karyawan agar mencapai tujuan organisasi	10	20	30
Iklm Organisasi				
2	Karyawan mendapatkan pujian dari atasan ketika menyelesaikan pekerjaan dengan baik	8	22	30

Sumber: Survey Pendahuluan, 2024

Berdasarkan tabel prakuesioner yang dilakukan kepada 30 orang karyawan, dapat disimpulkan bahwa terdapat permasalahan motivasi sebanyak 20 responden dan kurangnya pemberian apresiasi kepada karyawan yang menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sebanyak 22 responden. Hasil dari prasurei ini, memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maduka dan Okafor (2014) dalam Sandary (2017:5) mengenai efek motivasi pada produktivitas karyawan di perusahaan manufaktur Nnewi. Data penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 97% dari 400 karyawan tidak merasa termotivasi ketika bekerja di perusahaan manufaktur. Menurut karyawan, perusahaan tidak memberi apresiasi yang tidak sesuai dengan pekerjaan. Perusahaan juga tidak mengadakan promosi jabatan, tidak adanya pelatihan, dan lingkungan kerja yang kurang baik.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Iklm Organisasi terhadap Produktivitas Karyawan PT Citra Daya Purnama”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dijabarkan diatas, maka dapat dirumuskan dan diidentifikasi permasalahan penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja karyawan PT Citra Daya Purnama?
2. Apakah terdapat pengaruh antara iklim organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT Citra Daya Purnama?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Adapun tujuan dari pelaksanaan penelitian ini untuk mengetahui beberapa hal, sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja karyawan PT Citra Daya Purnama.
2. Untuk mengetahui pengaruh antara iklim organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT Citra Daya Purnama.

Adapun manfaat dari pelaksanaan penelitian ini adalah:

1. Secara Teoretis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi ilmiah bagi penelitian yang berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan

2. Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan berguna bagi pihak, antara lain:

a. PT Citra Daya Purnama

Penelitian yang dilakukan ini, dapat menjadi informasi bagi pihak perusahaan dan menjadi acuan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan

b. Peneliti Berikutnya

Penelitian ini dapat menjadi referensi ke depannya dengan wawasan baru yang lebih luas, agar tercapainya pemahaman yang lebih kompleks tentang kepemimpinan transformasional, iklim organisasi, dan produktivitas kerja

1.4 Ruang Lingkup atau Pembatasan Masalah

Berdasarkan pemaparan yang telah disebutkan maka ruang lingkup dan pembatasan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Permasalahan penelitian yang dibahas dibatasi pada pengaruh kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Unit analisis difokuskan pada karyawan PT Citra Daya Purnama.
3. Pembahasan difokuskan pada deskripsi pengaruh kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT Citra Daya Purnama.

1.5 Sistematika Penulisan

Penulis secara sistematis menyajikan gambaran penelitian secara garis besar bagian dari penelitian untuk membuat proses penulisan lebih lugas. Berikut adalah sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini membahas latar belakang dalam masalah penelitian mengenai fenomena yang terjadi sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian. Bab ini terdiri dari identifikasi rumusan masalah penelitian, tujuan dan manfaat penelitian, ruang lingkup dan pembatasan masalah, serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas teori-teori yang digunakan dalam penelitian meliputi: penjelasan teori mengenai gaya kepemimpinan transformasional, iklim organisasi, dan produktivitas kerja. Bab ini mencakup tinjauan hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran teoritis, dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan desain penelitian yang mencakup metode penelitian yang digunakan, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, model penelitian, deskripsi variabel penelitian, cara pengukuran variabel, dan teknik pengelolaan yang terdiri dari analisis yang

digunakan meliputi, analisis regresi linier berganda, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji F, uji t, dan koefisien determinasi.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Bab ini menjelaskan deskripsi objek penelitian yang mencakup gambaran umum objek penelitian, profil perusahaan, struktural perusahaan, tempat dan waktu penelitian, deskripsi hasil uji validitas dan reliabilitas, deskripsi data responden, deskripsi tanggapan responden, dan deskripsi hasil pengujian statistik, serta membahas pengaruh kepemimpinan transformasional, iklim organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT Citra Daya Purnama.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab terakhir dalam penyusunan skripsi yang berisi simpulan berdasarkan hasil penelitian dan saran-saran yang dapat bermanfaat bagi perusahaan sebagai masukan dan peneliti lain.