

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Perkembangan zaman pada era globalisasi yang semakin maju dengan cepat menjadikan sumber daya manusia memiliki arti penting di berbagai bidang kehidupan, terkhusus pada lingkungan organisasi ataupun perusahaan. Dimana yang menjadi penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya ialah manusia itu sendiri. Tata cara pelaksanaan dalam menggunakan Sumber daya Manusia (SDM) pada perusahaan harus dilakukan secara profesional agar keinginan karyawan, target perusahaan dan kesanggupan organisasi dapat disetarakan, oleh sebab itu dalam meningkatkan produktivitas perusahaan menjadikan para tenaga kerja sebagai investasi yang bernilai tinggi.

Produktivitas menjadi hal penting yang perlu diperhatikan perusahaan. Menurunnya produktivitas bisa diakibatkan karena tidak menentunya antara fungsi tenaga kerja yang digunakan dengan hasil yang diperoleh, rendahnya tingkat kemauan karyawan dalam bekerja, tidak sesuainya penyelesaian pekerjaan terhadap waktu yang diberikan, tingginya tingkat kesulitan pekerjaan yang tidak sesuai pada kompetensi karyawan, serta tidak terjalinnya interaksi yang baik antara pemimpin perusahaan dengan karyawan. Hal inilah yang memicu keproduktifan karyawan sulit untuk ditingkatkan.

Agar terciptanya produktivitas kerja karyawan yang tinggi, maka sebaiknya suatu perusahaan perlu memperhatikan beberapa hal seperti kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan kepuasan kerja. Dengan mengingat adanya pemimpin dalam suatu perusahaan diharapkan dapat memotivasi dan menciptakan suatu perubahan yang lebih baik kepada individu ataupun kelompok untuk bekerja dengan maksimal agar tercapainya target yang menjadi tujuan perusahaan.

Budaya organisasi juga diduga sebagai satu faktor yang memperngaruhi tinggi rendahnya produktivitas. Dimana budaya organisasi sebagai norma pada karyawan untuk saling berinteraksi dalam melaksanakan rutinitas kerja. Budaya dalam perusahaan harus kuat untuk mendukung nilai dan tujuan yang dapat diikuti oleh anggota organisasi. Dikarenakan budaya yang memiliki nilai positif cenderung memiliki pengaruh terhadap kinerja dan perilaku perusahaan.

Kepuasan kerja juga berpengaruh terhadap produktivitas dikarenakan memiliki makna penting pada perusahaan tersebut, terdapatnya kepuasan kerja pada karyawan sangat

diharapkan bisa meningkatkan produktivitas secara menyeluruh. Kepuasan kerja memiliki sifat tersendiri, karena setiap karyawan tingkat kepuasannya berbeda, hal ini dapat diukur melalui imbalan yang diterima, perasaan yang nyaman terhadap pekerjaan, nyaman karena adanya keterikatan budaya kerja yang baik, puas terhadap pimpinan, adanya kepuasan tersendiri karena diakui, dan kesempatan untuk promosi.

PT Intertama Trikencana Bersinar (PT ITB) Medan adalah perusahaan peternakan dan pembibitan ayam broiler, berkantor pusat di Jakarta Timur dan memiliki 20 anak cabang di Indonesia. Disini peneliti melakukan penelitian pada salah satu anak cabang perusahaan yaitu PT Intertama Trikencana Bersinar Medan yang sudah berdiri sejak tahun 2010, beralamat di Dusun III, Jln. Ternak Ayam No.2 Desa Tj. Selamat Kec. Sunggal Deli Serdang 20352, Sumatera Utara. Untuk mendapatkan hasil ternak berkualitas, perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang memiliki produktivitas baik untuk mencapai target dan tujuan perusahaan. Dalam mencapai peningkatan tersebut ada beberapa masalah yang dihadapi oleh PT Intertama Trikencana Bersinar Medan, berdasarkan wawancara yang telah peneliti lakukan kepada narasumber yaitu perwakilan HRD (Human Research Development) PT Intertama Trikencana Bersinar Medan diduga mengalami ketidakstabilan. Dapat dilihat pada bulan Januari sampai Juni realisasi populasi ayam sudah memenuhi target perusahaan, pada bulan Januari perusahaan telah mencapai target sebesar 102,05%, Februari 106,66%, Maret 103,33%, April 105,00%, Mei 105,00% dan Juni 100,83%. Sedangkan pada bulan Juli sampai Desember perusahaan gagal untuk memenuhi target dengan kata lain bahwa populasi ayam broiler menurun dengan pesat. Bulan Juli target perusahaan hanya tercapai sebesar 79,58%, Agustus 80,00%, September 89,16%, Oktober 85,00%, November 86,66%, dan Desember 93,33%. Adanya penurunan dalam memenuhi target pada bulan Juli sampai Desember diakibatkan oleh wabah penyakit unggas serta kesalahan yang dilakukan karyawan ketika memelihara dan kurang cepat melakukan pencegahan sehingga terjadinya banyak kematian, penyusutan populasi dan menurunnya kemampuan berproduksi sehingga berpengaruh pada perusahaan dalam mencapai target.

Diduga penurunan realisasi pencapaian target produksi tersebut juga berasal dari gaya kepemimpinan yang dilakukan pemimpin perusahaan dalam berinteraksi dengan karyawan, dimana pimpinan seharusnya memiliki pengaruh untuk menggerakkan setiap anggota karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Maka pihak manajemen berupaya menerapkan gaya kepemimpinan transformasional, jika gaya kepemimpinan transformasional ini berjalan dengan lancar sesuai perencanaannya maka diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Selain kepemimpinan, masalah budaya organisasi yang dinilai kurang efektif juga menjadi satu alasan sulitnya meningkatkan produktivitas dikarenakan adanya sebagian anggota karyawan kurang untuk memperhatikan standar pekerjaan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Untuk itu pemimpin memiliki peran penting untuk mengubah budaya yang kurang efektif menjadi budaya kerja yang dapat diikuti oleh seluruh anggota karyawan yang ada didalam organisasi.

Dalam hal kepuasan kerja yang peneliti temukan dalam PT Intertama Trikencana Bersinar Medan, diduga kepuasan kerja juga menjadi faktor menurunnya produktivitas kerja karyawan karena lingkungan kerja yang kurang nyaman, perilaku atasan terhadap bawahan, serta penempatan bidang kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan itu sendiri, inilah yang membuat menurunnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Karena Kondisi dan permasalahan yang ada mengharuskan PT Intertama Trikencana Bersinar Medan menerapkan strategi untuk meningkatkan produktivitas kerja para karyawan dengan cara menerapkan sistem kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, serta memperhatikan kepuasan kerja karyawan agar terciptanya produktivitas kerja yang baik supaya tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti melakukan penelitian **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Intertama Tri Kencana Bersinar Medan”**.

I.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini ialah sebagai berikut :

1. Sistem kepemimpinan dalam PT Intertama Trikencana Bersinar Medan diduga masih kurang efektif, karena kurangnya kemampuan pemimpin untuk memotivasi dan menggerakkan karyawan sehingga perusahaan mengalami penurunan produktivitas kerja .
2. Masih adanya karyawan dalam PT. Intertama Trikencana Bersinar Medan yang terikat akan budaya organisasi yang tidak memperhatikan standar kerja yang telah ditetapkan sehingga menghambat peningkatan produktivitas.
3. Adanya ketidakpuasan kerja karyawan PT. Intertama Trikencana Bersinar Medan yang diduga karena lingkungan kerja yang kurang nyaman, perilaku atasan terhadap bawahan, serta penempatan bidang kerja yang tidak sesuai kemampuan karyawan sehingga menurunnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

4. Produktivitas karyawan PT Intertama Trikencana Bersinar Medan mengalami ketidakstabilan dalam pencapaian target selama periode Januari–Desember 2018.

I.3 Teori Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Produktivitas

Menurut Edison, dkk (2017:96), kepemimpinan transformasional menginspirasi pengikut mereka untuk mempercayai dirinya sendiri serta mempercayai potensi yang mereka miliki sendiri untuk menciptakan masa depan dan kemajuan organisasi.

Menurut Soekarso, Dkk (2010:188), kepemimpinan transformasional memiliki keunggulan yang luar biasa, dimana kepemimpinan transformasional memiliki hubungan dengan keluar masuknya karyawan, produktivitas karyawan yang meningkat, dan kepuasan karyawan lebih besar.

Dalam jurnal Ashar, Dkk (2015), menyatakan kepemimpinan transformasional mampu memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan diri anggota organisasi yang akan berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan.

Dari beberapa pengertian para ahli diatas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki ikatan yang kuat antara pemimpin dengan bawahan, dimana seorang pemimpin transformasional memiliki pengaruh untuk memotivasi dan meningkatkan kepercayaan diri karyawan yang nantinya berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan.

H1:Kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas.

I.4 Teori Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas

Menurut Sutrisno (2018:6), budaya organisasi yang dikendalikan dengan benar akan berpengaruh bagi karyawan untuk berperilaku positif, dedikatif, dan produktif. Nilai budaya itu mampu menjadi kekuatan yang mendorong perilaku karyawan agar menghasilkan efektivitas kinerja.

Menurut Edison, Dkk (2017:121), budaya organisasi yang baik dan kuat akan memiliki disiplin dan loyalitas tinggi yang sangat menghargai norma-norma dan nilai-nilai serta saling menghormati sesama anggota dan ketaatan terhadap perintah atasan.

Dari pengertian para ahli diatas, peneliti menyimpulkan bahwa budaya organisasi yang kuat memiliki pengaruh terhadap perilaku individu maupun kelompok guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan sesuai dengan tujuan organisasi.

H2: Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas.

I.5 Teori Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas

Menurut Wibowo (2018:424), kepuasan kerja menyebabkan produktivitas tinggi. Umumnya kepuasan kerja lebih fokus pada individu dari pada organisasi karena pengukuran tingkat individu pada produktivitas tidak mempertimbangkan semua interaksi dan kompleksitas dalam proses kerja.

Khaerul Umam (2018:198), menyatakan bahwa hubungan produktivitas dan kepuasan kerja kecil, kepuasan kerja merupakan akibat bukan sebab dari produktivitas. Produktivitas tinggi akan menyebabkan adanya kepuasan bagi karyawan itu sendiri jika karyawan mempersepsikan bahwa sudah mencapai sesuatu seperti gaji yang diterima terasa adil dan wajar, serta diasosiasikan dengan kerja yang unggul.

Dalam jurnal Maulidar, Dkk (2012), mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap adanya rasa senang yang timbul karna bekerja. Hal ini menyatakan bahwa adanya kepuasan kerja dapat memberikan dorongan kepada karyawan untuk bekerja lebih baik. Maka demikian akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Pengertian dari para ahli diatas,dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum para karyawan dalam mempertimbangkan pekerjaan mereka. Walau kepuasan kerja tidak secara otomatis dapat meningkatkan produktivitas, namun ketidakpuasan cenderung dapat menurunkan produktivitas karena karyawan yang tidak puas akan lebih sering mangkir dan menghasilkan kualitas yang lebih rendah dibandingkan karyawan yang puas.

H3: Kepuasan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas.