

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan karena unsur manusia dalam perusahaan sebagai perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Sumber daya manusia adalah pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan seseorang yang dapat mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Kegiatannya meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Menurut Schuler et al (dalam Sutrisno, 2014), salah satu tujuan dari adanya manajemen sumber daya manusia adalah untuk memperbaiki tingkat produktivitas, memperbaiki kualitas kehidupan kerja, dan meyakinkan organisasi bahwa telah memenuhi aspek legal.

Keberhasilan perusahaan dalam memberikan pelayanan kepada konsumen sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang handal seperti memiliki kemampuan, keterampilan, dan kinerja tinggi terhadap bidang tugas masing-masing. Hal demikian dipengaruhi oleh keadaan atau kondisi masing-masing pribadi karyawan. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi secara langsung memiliki produktivitas yang tinggi pula, termotivasi dalam bekerja, merasa senang dalam bekerja, dan pada akhirnya dengan adanya karyawan yang memiliki loyalitas tinggi, tujuan perusahaan akan

cepat tercapai. Karyawan yang mempunyai loyalitas yang tinggi cenderung menghindari dari tugas dan tanggung jawab, yang akan mengganggu proses pencapaian tujuan perusahaan. Tujuan utama perusahaan adalah memperoleh laba, dan tujuan lain adalah menjadi perusahaan yang maju dan dapat bersaing dengan perusahaan yang lainnya di era globalisasi ini, sehingga dapat tetap bersinergi memasuki era Masyarakat Ekonomi Asean.

Masalah yang sering muncul dalam sumber daya manusia adalah faktor produktivitas kerja karyawan. Menurut Sutrisno (2010:102), mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu. Perusahaan harus segera mengatasi dan mencari solusi untuk masalah tersebut, karena jika tidak segera diatasi akan menimbulkan masalah terkait dengan kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan harus mampu untuk menjaga stabilitas atau meningkatkan produktivitas kerja karyawan untuk menjaga kelangsungan hidup dan mencapai tujuan organisasi. Dengan produktivitas kerja karyawan yang tinggi akan memberikan keuntungan dan dampak positif bagi perkembangan perusahaan ke arah yang lebih baik. Oleh karena itu perusahaan harus mampu untuk menjaga stabilitas atau meningkatkan produktivitas kerja karyawan untuk menjaga kelangsungan hidup dan mencapai tujuan organisasi.

Perkembangan suatu perusahaan pada umumnya dipengaruhi oleh kepemimpinan yang diterapkan dalam perusahaan tersebut, karena sumber daya manusia dari pimpinan ini merupakan modal utama dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan serta menggerakkan faktor-faktor produksi yang terdapat dalam perusahaan. Pimpinan perusahaan selalu dituntut untuk meningkatkan kualitas maupun keterampilannya

dalam mengelola perusahaan yang dipimpinnya sehingga ia mampu mengantarkan perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Pimpinan menaruh perhatian yang besar dan keinginan yang kuat agar setiap orang mampu menjalin kerjasama dalam melaksanakan tugas tugasnya masing masing. Sedangkan tipe gaya kepemimpinan yang diterapkan termasuk kepemimpinan yang demokratis yaitu menempatkan manusia sebagai faktor utama dan terpenting dalam setiap kelompok atau organisasi. Disamping itu juga komunikasi pimpinan kepada bawahan di perusahaan ini perlu diperhatikan didalam meningkatkan Kinerja karyawan.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan (Bangun, 2012:231). Untuk mengetahui apakah karyawan sudah melakukan kinerjanya dengan baik maka perlu adanya penilaian kinerja secara berkala. Hasil penilaian kinerja dapat menunjukkan apakah sumber daya manusia telah memenuhi tuntutan yang dikehendaki perusahaan, baik dilihat dari sisi kualitas maupun kuantitas.

Karyawan yang bekerja dalam suatu pekerjaan adalah individu-individu yang di harapkan selalu berperan serta dalam mensukseskan tujuan perusahaan, sehingga dapat dikatakan bahwa efektivitas dan efisiensi perusahaan tergantung pada kualitas sumber daya manusia itu sendiri (Rivai, 2010:547). Di samping itu karyawan juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin di penuhi. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang di pandang sebagai pendorong atau penggerak bagi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan agar berjalan dengan optimal.

Dalam hal ini sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam organisasi, dimana manusia berperan sebagai pengatur dan pelaksana

berjalannya organisasi dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Sebaiknya program yang dibuat oleh perusahaan akan sulit untuk dapat dijalankan tanpa peran aktif karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut.

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan di atas, maka peneliti tertantang untuk mengambil judul penelitian **“Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Kinerja Karyawan Sebagai Variabel *Intervening* Pada PT Sumber Alfaria Trijaya (Alfamart) SAT Dharmahusada Surabaya”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah yang akan menjadi pokok pembahasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya (Alfamart) SAT Dharmahusada Surabaya?
2. Apakah Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya (Alfamart) SAT Dharmahusada Surabaya?
3. Apakah Kinerja Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya (Alfamart) SAT Dharmahusada Surabaya?
4. Apakah Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja melalui Kinerja Karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya (Alfamart) SAT Dharmahusada Surabaya?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini berdasarkan rumusan masalah yang sudah dijelaskan di atas adalah sebagai berikut:

1. untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya (Alfamart) SAT Dharmahusada Surabaya.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya (Alfamart) SAT Dharmahusada Surabaya.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kinerja Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya (Alfamart) SAT Dharmahusada Surabaya.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja melalui Kinerja Karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya (Alfamart) SAT Dharmahusada Surabaya.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun beberapa manfaat penelitian mengenai kepemimpinan, Kinerja karyawan dan produktivitas Kerja dibagi menjadi tiga aspek sebagai berikut ini :

#### **1. Aspek Akademis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan masukan kepada peneliti yang akan meneliti di ruang lingkup Sumber Daya Manusia agar lebih mudah dalam mendapatkan perbandingan dan *literature* studi serta dapat digunakan sebagai referensi dan menambah perbendaharaan perpustakaan STIE Mahardhika Surabaya.

## 2. **Aspek pengembangan ilmu pengetahuan**

Untuk menerapkan dan memperluas wawasan teori dari pengetahuan yang telah diterima dalam perkuliahan mengenai manajemen Sumber Daya Manusia dan mata kuliah lain yang berkaitan dengan penelitian ini.

## 3. **Aspek praktis**

Bagi Perusahaan, hasil penelitian dapat memberikan masukan dalam pengambilan keputusan dan menjadi pertimbangan atas pengaturan manajemen sesuai dengan keinginan karyawan sehingga peningkatan kinerja yang diharapkan akan tercapai oleh perusahaan.

Bagi Mahasiswa, hasil penelitian ini dapat menjadi referensi tambahan mengenai hubungan antara pengaruh Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan melalui Kinerja Karyawan sebagai variabel *intervening* pada PT Sumber Alfaria Trijaya (Alfamart) SAT Dharmahusada Surabaya.