

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan tentunya mempunyai berbagai tujuan yang hendak dicapainya. Tujuan tersebut diraih dengan mendayagunakan sumber – sumber dayanya yang ada. Dalam pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan, sering dihadapkan oleh berbagai hambatan dan tantangan yang akhirnya berpengaruh terhadap perkembangan perusahaan, salah satunya yaitu keterbatasan akan sumber daya manusia.

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dalam mencapai tujuan suatu perusahaan. Masalah SDM saat ini masih tetap menjadi pusat perhatian bagi suatu perusahaan untuk bertahan di era globalisasi yang diiringi dengan tingkat persaingan yang semakin ketat. Oleh sebab itu setiap perusahaan dalam kegiatan operasionalnya menginginkan agar tujuan yang ditetapkan dapat tercapai tepat pada waktunya. dan untuk mencapai tujuan tersebut maka diperlukan pengelolaan yang baik terhadap SDM yang dimiliki oleh suatu perusahaan.

Sumber daya manusia dengan perusahaan merupakan dua pihak yang saling membutuhkan. Karyawan membutuhkan perusahaan sebagai tempat mencari sumber penghidupan dan pemenuhan kebutuhan sosial lainnya. Disisi lain perusahaan juga dianggap mempunyai kepentingan pada karyawan, karena dengan karyawan itulah, perusahaan akan dapat melakukan produksi dalam rangka pencapaian tujuannya.

Menyongsong era globalisasi maka Indonesia akan dihadapkan pada tantangan global, yaitu semakin terbatasnya sumber-sumber kekayaan alam, sedangkan di lain pihak kebutuhan manusia semakin tinggi. Akibat dari kesenjangan global tersebut maka ketergantungan antar bangsa akan banyak diwarnai oleh kompetisi. Hubungannya suatu badan usaha, maka hanya perusahaan yang memiliki keunggulan dalam kualitas Sumber Daya Manusia yang dapat dipersiapkan keunggulannya baik berupa IPTEK maupun ekonomi dalam memenangkan pangsa pasar bebas. Melihat tantangan yang ada, upaya menyiapkan sumber daya manusia yang bermutu tidak dapat ditunda-tunda lagi.

Di era perdagangan bebas terjadi kompetisi usaha yang sangat tinggi disegala bidang yang menuntut perusahaan untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Dengan tingginya tingkat kompetisi menuntut pula suatu perusahaan untuk mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimilikinya. Karena tanpa adanya sumber daya manusia semuanya akan sia-sia. Sumber daya manusia merupakan faktor yang mampu menunjukkan keunggulan kompetitif dan penggerak bagi sumber daya yang lain untuk mencapai tujuan perusahaan. Masalah yang sering muncul dalam sumber daya manusia adalah faktor produktivitas kerja karyawan.

Menurut Sinungan (2016:17), produktivitas adalah suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa yang akan digunakan oleh banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber riil yang semakin sedikit. Masalah produktivitas adalah masalah yang sangat penting untuk saat ini. Perusahaan harus segera mengatasi dan mencari solusi untuk masalah tersebut, karena jika tidak segera diatasi akan menimbulkan masalah terkait dengan kelangsungan hidup perusahaan. Tinggi

rendahnya produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan dan budaya organisasi (Girsang, 2015).

Menurut Rivai (2016:53), kepemimpinan adalah kemampuan seseorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain dengan cara memancing tumbuhnya perasaan yang positif dalam diri orang-orang yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Gaya kepemimpinan yang baik adalah gaya kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi kerja pada bawahannya. Widyatmini dan Hakim (2016:169) mengatakan seorang pemimpin harus mempunyai berbagai keahlian, pengalaman, kepribadian dan motivasi setiap individu yang di pimpinnya. Gaya kepemimpinan yang efektif di butuhkan dalam suatu perusahaan untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja semua karyawan dalam mencapai tujuan yang telah di tetapkan perusahaan.

Selain kepemimpinan, keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya dapat di pengaruhi juga oleh budaya organisasi. Di mana budaya organisasi merupakan pola, norma, keyakinan, dan nilai-nilai yang berlaku dalam suatu perusahaan, pola, norma, keyakinan dan nilai tersebut dapat mempengaruhi tindakan atau perilaku sumber daya manusia atau karyawan yang ada dalam suatu organisasi atau perusahaan sehingga berimplikasi terhadap produktivitas kerja karyawan yang ada dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Menurut Carrol (dalam Munandar, 2015:263) budaya organisasi adalah cara-cara berpikir, berperasaan dan bereaksi berdasarkan pola-pola tertentu yang ada pada bagian-bagian organisasi. Budaya organisasi merupakan serangkaian nilai-nilai dan strategi, gaya kepemimpinan, visi dan misi serta

norma-norma kepercayaan dan pengertian yang dianut oleh anggota organisasi dan dianggap sebagai kebenaran bagi anggota yang baru yang menjadi sebuah tuntunan bagi setiap elemen organisasi suatu perusahaan untuk membentuk sikap dan perilaku.

Pentingnya produktivitas kerja dalam meningkatkan perusahaan telah disadari oleh pemimpin dan karyawannya, melalui perbaikan-perbaikan kerja yang dilakukan dengan tujuan mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Oleh karena itu PT. Bestari Mulia sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dibidang industri busa polyurethane dengan tingkat kompetisi yang tinggi antara perusahaan-perusahaan sejenis perlu meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hal yang dilakukan adalah dengan meningkatkan peran kepemimpinan dan budaya organisasi yang baik yang pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan bagian HRD, PT. Bestari Mulia mengalami masalah produktivitas. Yang pertama, produktivitas perusahaan tersebut tidak stabil dilihat dari hasil produksi perusahaan yang fluktuatif. Kedua, adanya peningkatan jumlah kecacatan produk sehingga memerlukan proses produksi yang lebih panjang. Penurunan produktivitas tersebut diduga berasal dari gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang diterapkan di perusahaan.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka penulis berkeinginan mengambil judul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DENGAN BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI PT. BESTARI MULIA”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap budaya organisasi di PT.Bestari Mulia ?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT.Bestari Mulia ?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT.Bestari Mulia ?
4. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dengan budaya organisasi sebagai variabel mediasi di PT. Bestari Mulia ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap budaya organisasi di PT. Bestari Mulia.
2. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Bestari Mulia.
3. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Bestari Mulia.
4. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dengan budaya organisasi sebagai variabel mediasi di PT. Bestari Mulia.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian yang dilakukan adalah:

1. Bagi Akademis

Penelitian ini dapat di jadikan sebagai sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan budaya organisasi sebagai variabel mediasi.

2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini di harapkan dapat menjadi sebuah referensi untuk penelitian selanjutnya yang lebih mendalam khususnya dalam kepemimpinan dan budaya organisasi.

3. Aspek Praktis

Sebagai bahan masukan atau informasi tambahan bagi perusahaan dan pihak pihak yang berkepentingan di dalam perusahaan dan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk menetapkan kebijakan perusahaan tentang kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan.