

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Setiap perusahaan bertujuan untuk mencapai kemakmuran dengan mencari laba yang maksimal dalam kegiatan operasinya. Dalam usaha mencapai tujuan tersebut perusahaan tidak terlepas dari kontribusi karyawan. Karyawan merupakan kekayaan utama bagi setiap perusahaan. Karyawan menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Sebagai pelaku utama dalam mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaan yang dilakukan. Sikap-sikap positif hendaknya dibina supaya memberikan efek baik bagi perusahaan dan sikap-sikap yang buruk hendaknya dihindari agar tidak memberikan efek yang negative bagi perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam setiap organisasi, dan sumber daya manusia merupakan salah satu pegerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi. Oleh karena itu maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber manusianya. Untuk itu setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan karyawannya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik. Mengingat begitu pentingnya sumber daya manusia, maka perusahaan perlu

memperhatikan karyawannya. Saat seperti era globalisasi seperti saat ini pentingnya produktivitas merupakan salah satu komponen harus dimiliki oleh suatu perusahaan dalam kegiatannya perusahaan harus mampu meningkatkan produktivitas dari waktu ke waktu karena ini menyangkut pada produksi perusahaan itu sendiri. Suatu perusahaan atau organisasi tidak dapat mencapai tujuannya secara efisien dan efektif apabila produktivitas kerja karyawan rendah. Oleh sebab itu produktivitas menjadi penting yang selalu ingin ditingkatkan karena dapat menggambarkan tingkat efisiensi kerja karyawan. Dalam melaksanakan target produktivitas, sumber daya manusia memegang peran penting, karena kegiatan perusahaan tidak mungkin dapat dilakukan dengan baik tanpa didukung oleh sumber daya manusia. Maka diperlukan suatu rangsangan untuk meningkatkan produktivitas kerja, agar memperoleh hasil untuk mencapai tujuan perusahaan. Produktivitas kerja karyawan, sangat penting dalam upaya mencapai tujuan suatu perusahaan.

Produktivitas kerja merupakan suatu kondisi dimana karyawan suatu perusahaan dapat bekerja secara maksimal sehingga hasil produksi yang dicapai dapat sesuai dengan apa yang direncanakan. Pada dasarnya upaya-upaya peningkatan produktivitas kerja harus dimulai dari produktivitas kerja individu (karyawan) yang ada dalam perusahaan itu, sehingga perusahaan yang ingin meningkatkan produktivitasnya harus memberikan perhatian, terutama kepada masalah motivasi kerja karyawan sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan

ekonomis. Di dalam perusahaan masalah yang sering dihadapi adalah mengapa beberapa karyawan bekerja lebih baik dari karyawan lain dan adakalanya karyawan yang mempunyai kemampuan dan keterampilan tetapi tidak mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga kinerja tidak sesuai dengan harapan perusahaan, hal ini kiranya dapat dipahami karena dalam suatu perusahaan terdiri dari individu-individu yang mempunyai latar belakang berbeda satu sama lainnya dengan tujuan organisasi. Pada dasarnya suatu perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mau dan mampu bekerja secara giat, Budaya kerja juga mempengaruhi produktivitas, budaya Kerja selain mendorong pegawai untuk giat dalam menghasilkan produktivitas kerja, budaya kerja yang baik juga akan menjauhkan seorang pegawai dari bermacam resiko yang mungkin bisa mengancam posisi kepegawaiannya tersebut. Semakin kuat budaya kerja, semakin tinggi produktivitas yang dihasilkan oleh pegawai. Dalam pencapaian tujuan perusahaan melalui produktivitas kerja karyawan yang tinggi diperlukan para pimpinan perusahaan yang memacu semangat kerja karyawan dengan cara memenuhi kebutuhan mereka. Pengawasan merupakan bentuk perhatian yang tepat sehingga para karyawan merasa dihargai, merasa bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaannya hingga akhirnya mereka merasakan kepuasan batin. Manajemen sumber daya manusia sebagai bagian dari manajemen yang mempelajari peranan manusia dalam organisasi, mengatur karyawan sehingga terwujudnya tujuan organisasi secara maksimal. Salah satu usaha pencapaian tujuan perusahaan yaitu dengan cara meningkatkan produktivitas karyawan,

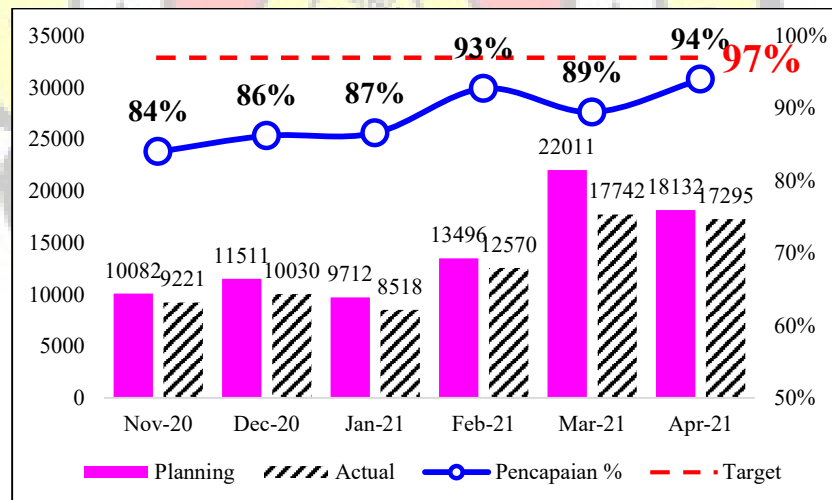
maka setiap pimpinan perusahaan dituntut untuk selalu berhati-hati dalam mengambil keputusan, karena para karyawan yang dihadapi merupakan manusia yang merupakan anggota organisasi yang penuh dinamis.

Dikutip dalam Purnama & Putra, (2016) disebutkan bahwa sebuah organisasi membutuhkan pemimpin yang memiliki karakteristik, dan salah satu pemimpin yang memiliki karakteristik seperti itu adalah kepemimpinan transformasional. Pimpinan perusahaan harus mampu memberikan wawasan, membangkitkan kebanggaan, serta menumbuhkan sikap hormat dan kepercayaan dari bawahannya. Kepemimpinan transformasional adalah proses saling meningkatkan diantara para pemimpin dan pengikut ke tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi. Kepemimpinan transformasional adalah kemampuan yang dimiliki oleh para pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya untuk meningkatkan kesadaran tentang pentingnya hasil kerja, memprioritaskan pentingnya kelompok, dan untuk meningkatkan kebutuhan bawahan mereka ke tingkat yang lebih tinggi untuk mencapai kualitas hidup yang lebih baik.

Menurut Anggelina et al., (2019) berpendapat bahwa budaya kerja adalah nilai dominan yang disebarluaskan didalam organisasi perusahaan dan diacu sebagai filosofi kerja karyawan serta memberikan disiplin kerja yang tinggi. Budaya kerja pada umumnya merupakan pernyataan filosofi, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat pada karyawan karena dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan perusahaan. Secara individu maupun kelompok seseorang tidak akan

terlepas dari budaya yang ada dalam perusahaan. Pada umumnya mereka akan dipengaruhi oleh keanekaragaman sumber daya yang ada sebagai stimulus sehingga seseorang dalam perusahaan mempunyai perilaku yang spesifik bila dibandingkan dengan kelompok organisasi atau perusahaannya.

Berdasarkan hasil observasi yang saya lakukan yang ada di lapangan yang terjadi pada PT Astra Daihatsu Motor mengalami penurunan produktivitas kerja yang ditandai dengan tingkat efisiensi produksi rendah. Penurunan produktivitas kerja diindikasikan dari adanya sifat karyawan yang kurangnya rasa bertanggung jawab terhadap pekerjaan membuat hasil proses produksi menjadi tidak maksimal dari hasil tersebut penulis mencabarkaan hasil pencapaian produksi selama dalam enam bulan terakhir sebagai berikut :

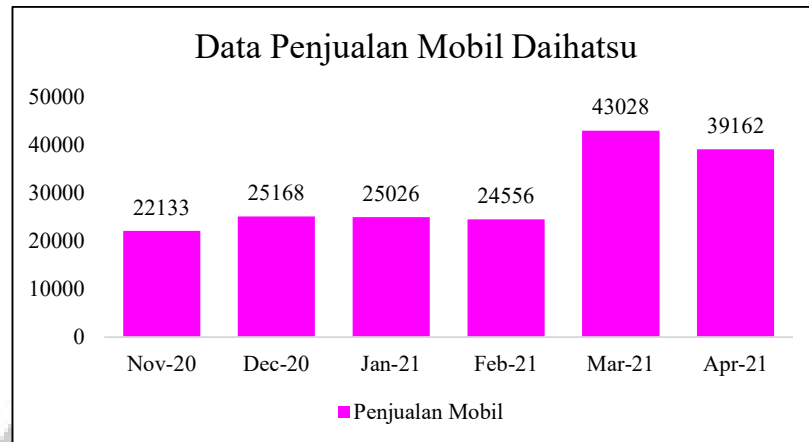


**Gambar 1.1 Pencapaian Produksi dan Efisiensi Welding**

**Sumber : Data sekunder diolah penulis dari PT Astra Daihatsu Motor (2021)**

Melihat hasil gambar 1.1 hasil dari pencapaian produksi yang di hasil pada proses produksi welding berbanding terbalik dengan kondisi market

penjualan mobil yang ada dalam luar market pasar, bisa dilihat sebagai berikut :

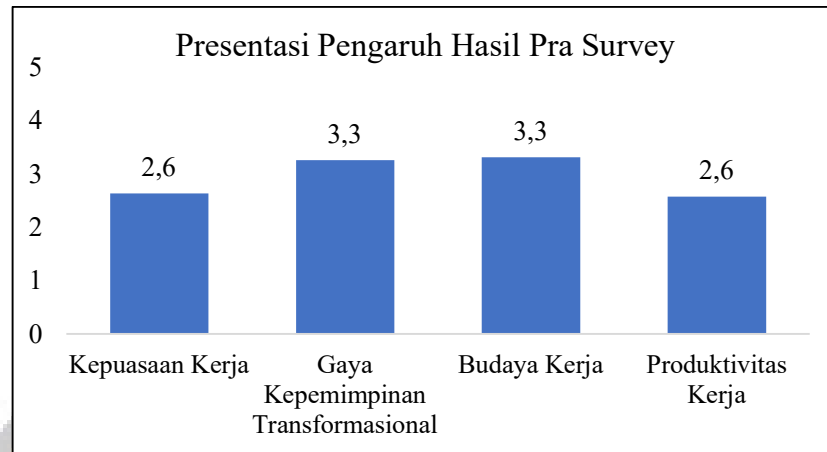


**Gambar 1.2 Hasil Penjualan Mobil Daihatsu**

**Sumber : [www.gaikindo.or.id/indonesian-automobile-industry-data](http://www.gaikindo.or.id/indonesian-automobile-industry-data)**

Secara hasil data penjualan mobil merk Daihatsu yang diambil penulis dari data Gaikindo bisa disimpulkan terjadi rendahnya produktivitas yang ada dalam proses produksi welding dan dengan adanya perputaran pemerintah dengan mesubsidi pajak kendaraan mobil dalam masa covid-19 membuat meningkatnya permintaan penjualan mobil, dalam perusahaan harus meningkatkan produktivitas yang ada dalam perusahaan. dalam hal ini penulis melakukan survey dengan wawancara dengan secara acak pada PT. Astra Daihatsu Motor, penulis juga menyebarkan kuesioner pelaksanaan survey awal yang berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan terutama pada bagian produksi welding PT. Astra Daihatsu Motor yang bertujuan untuk mengetahui lebih dalam mengenai fenomena yang terjadi pada perusahaan saat ini. Dibawah ini adalah diagram dari survey awal pada 23

karyawan area welding PT. Astra Daihatsu Motor dapat dijelaskan sebagai berikut:



**Gambar 1.3 Hasil Pra Survey**

**Sumber :** Hasil olah data kuisioner *Pra-Survey* oleh penulis (2021)

Berdasarkan dari gambar 1.3 hasil yang dilakukan dengan Pra Survey yang ada di atas tanggapan terkait dengan nilai Kepuasan kerja rata - rata sebesar 2,6 ini berarti Tidak Puas terkait dengan Kepuasan Kerja yang ada di PT Astra Daihatsu Motor. Dalam hal ini dapat disimpulkan karyawan area welding pada PT Astra Daihatsu Motor cenderung kurang puas. Untuk interpretasi nilai Gaya Kepemimpinan rata – rata berdasarkan table interpretasi sebesar 3,3, mengidentifikasikan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformatif yang ada area welding di PT Astra Daihatsu Motor termasuk dalam Category Sangat Baik. Selain itu Variable Budaya kerja rata – rata masuk dalam table interpretasi sebesar 3,3 bahwa masuk dalam category Sangat baik , dari sini dapat mengidentifikasikan bahwa budaya kerja yang diterapkan dalam area welding PT Astra Daihatsu Motor sudah sangat

baik, Sedangkan kemudian dari sisi Produktivitas Kerja dengan nilai rata – rata sebesar 2,6, mengidentifikasi bahwa dalam table interpretasi category tergolong Rendah.

Maka dari itu, agar produktivitas kerja dapat meningkat atau kapasitas produksi yang di targetkan bisa tercapai secara optimal, perusahaan harus meningkatkan Budaya kerja agar Kepuasan kerja yang di rasakan karyawan dapat menjadi lebih baik, serta bisa mengoptimal produktivitas yang ada dalam perusahaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Suyitno & Utomo, 2017) bahwa kepuasan kerja, gaya kepemimpinan transformasional dan budaya kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, secara budaya kerja paling berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Hasil dari uraian fenomena di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan budaya organisasi area terhadap produktivitas kerja karyawan area Welding pada PT ASTRA DAIHATSU MOTOR”**

## **1.2 Identifikasi, Pembatasan, dan Perumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di PT Astra Daihatsu Motor yang di peroleh peneliti dari informasi – informasi tentang



permasalahan yang ada di perusahaan, Adapun beberapa identifikasi masalah yaitu :

1. Kepuasan Kerja Karyawan Category Puas Namun Terhadap Produktivitas Rendah .
2. Gaya Kepemimpinan Transformasional Category Cukup Baik Namun Terhadap Produktivitas Rendah .
3. Budaya Kerja yang ada dalam PT Astra Daihatsu motor Category Cukup Baik Namun Terhadap Produktivitas Rendah.

### **1.2.2 Batasan Masalah**

Ada banyak faktor produktivitas kerja karyawan seperti yang telah teridentifikasi sebelumnya, namun dalam penelitian ini penulis hanya membatasi masalah pada Kepuasan Kerja, Gaya kepemimpinan Transformasional dan Budaya Kerja terhadap Produktivitas Karyawan. Batasan populasi adalah karyawan produksi yang ada di welding sejumlah 1694 dengan sample 94 karyawan.

### **1.2.3 Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas karyawan PT Astra Daihatsu Motor ?
2. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan ?

3. Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh pada Produktivitas Karyawan ?
4. Apakah Budaya kerja berpengaruh untuk mendukung Produktivitas Kerja Karyawan ?

#### **1.2.4 Tujuan dan Kontribusi Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan dan mengumpulkan data yang kemudian akan di olah menjadi informasi untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh terhadap produktivitas karyawan :

1. Untuk menganalisis pengaruh Kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Astra Daihatsu Motor.
2. Untuk menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Astra Daihatsu Motor.
3. Untuk menganalisis pengaruh Budaya Kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Astra Daihatsu Motor.

#### **1.2.5 Manfaat Penelitian**

1. Secara Teoritis penelitian ini di harapkan memberikan manfaat :
  - a. Dapat menambah ilmu pengetahuan penulis tentang teori teori yang ada dalam variable kepuasan kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan transformasional, budaya kerja dan produktivitas kerja.

- b. Temuan penelitian dapat menjadi referensi bagi peneliti-peneliti lain dalam rangka mengkaji masalah-masalah yang berkaitan dengan masalah yang sama.
2. Secara praktis, manfaat yang di peroleh dari penelitian ini adalah :
    - a. Hasil penelitian ini berguna sebagai bahan masukan dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan dalam, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan transformasional dan budaya kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
    - b. Hasil penelitian juga dapat referensi bagi perusahaan untuk memecahkan masalah yang sama.

