

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Dalam suatu organisasi, permasalahan yang sering dihadapi oleh seorang pimpinan yaitu bagaimana cara yang harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja suatu karyawan. Hal ini berkaitan dengan usaha dalam memotivasi karyawan melakukan pengawasan dan menciptakan budaya kerja yang efektif dan menciptakan Gaya Kepemimpinan yang nyaman dan kondusif. Hal ini bertujuan untuk dapat mendorong para karyawan agar dapat bekerja secara optimal sehingga dapat menghasilkan produktivitas kerja yang maksimal dan dapat mendukung pencapaian tujuan di dalam organisasi.

Bila suatu perusahaan telah mempunyai strategi dan tujuan, maka langkah selanjutnya adalah merencanakan sumber daya manusia apa saja yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut perusahaan. Kinerja merupakan suatu hasil yang ingin dicapai oleh setiap perusahaan. perusahaan yang berhasil adalah perusahaan yang mampu menciptakan kinerja yang baik. Untuk mencapai kinerja yang baik, diperlukan karyawan yang mempunyai daya kerja yang tinggi untuk mengantisipasi peluang dan tantangan lingkungan bisnis yang kompetitif dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka pengelolaan sumber daya manusia harus diarahkan untuk menjadi pemikir dan penentu jalannya perusahaan serta menjadi pelaksana bagi kelangsungan usaha secara berkesinambungan.

Menurut (Sofyandi, 2016) Sumber Daya Manusia sebagai salah satu strategi untuk menempatkan fungsi – fungsi manajemen seperti *controlling planning, organizing, leading*, didalam setiap aktivitas/fungsi operasional SDM mulai dari proses penarikan, pengembangan, seleksi pelatihan, interaksi industrial, evaluasi kinerja, pemberian Gaya Kepemimpinan, dan pemutusan interaksi kerja, yang ditunjukkan bagi peningkatan kontribusi produktif berdasarkan SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif & efisien.

CV Piranti Makmur adalah suatu perusahaan komoditi pangan utama di bagian kedelai. Berkembangnya kedelai saat ini di Indonesia membuat perusahaan ini memiliki pangsa pesaing yang luas di pasar. Oleh sebab itu perusahaan ini harus memiliki karyawan dengan kinerja yang baik agar para konsumen yang membeli senang mengambil sejumlah kedelai dari perusahaan tersebut. Kinerja yang baik biasanya dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah Gaya Kepemimpinan yang diberikan dan Semangat Kerja yang didapat.

Berdasarkan hasil survei dilapangan peneliti menemukan ada fenomena yang terjadi yaitu adanya masalah dalam permintaan kedelai untuk saat ini sedang mengalami penurunan akibat adanya subsidi kedelai dari pemerintah sehingga perusahaan mengalami penurunan permintaan. Sebagaimana karyawan merasa kurang puas dengan sikap perusahaan dikarenakan perusahaan tidak memberikan asuransi kesehatan untuk setiap karyawannya sehingga banyak karyawan yang kinerjanya semakin menurun dan Karena adanya subsidi kedelai dari pemerintah maka pihak KOPTI jual harganya lebih murah dibandingkan harga di CV. Piranti Makmur dan otomatis kegiatan jual beli kedelai akan berkurang juga.

Berikut adalah data produksi kedelai tahun 2021 sebagai berikut :

**Tabel 1.1**

**Tabel Produksi Kedelai tahun 2021**

<b>No</b>	<b>Bulan</b>	<b>Target</b>	<b>Realisasi</b>	<b>Perton (%)</b>
1	April	225.000	58.458	4,36 %
2	Mei	225.000	55.550	4,59 %
3	Juni	225.000	51.000	4,41 %
4	Juli	225.000	50.090	4,49 %
5	Agustus	225.000	92.184	2,76 %
6	September	255.000	76.087	3,35 %
7	Oktober	255.000	72.000	3,54 %
8	November	255.000	69.050	3,69 %
9	Desember	255.000	60.500	4,21 %

**Sumber : Diolah tahun 2023**

Berdasarkan data diatas merupakan hasil produksi kedelai CV. Piranti Makmur Bandar Lampung tahun 2021 yang memperlihatkan hasil dari bulan April sampai desember mengalami hasil produksi yang fluktuasi atau naik turun nya produkti bawang pada tahun 2021 karena adanya subsidi dari pemerintah dari KOPTI sehingga mengakibatkan realisasi produksi kedelai semakin menurun.

Kualitas sumber daya manusia dapat terpenuhi apabila salah satunya semangat kerja-sebagai unsur yang berpengaruh terhadap kinerja dapat terbangun dengan baik dan sempurna dalam perusahaan, apalagi perusahaan yang bergerak pada sektor jasa keuangan seperti perbankan yang mengutamakan pelayanan tentu saja memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional. Keberhasilan membangun sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional serta meningkatkan kinerja dan semangat kerja karyawan tidak terlepas dari peranan pimpinan perusahaan.

Peran pemimpin akan mempengaruhi kinerja sumber daya manusianya, serta dapat membangun profesionalitas dan kualitas bawahannya. Peran pemimpin sering dianggap sebagai faktor terpenting dalam keberhasilan atau kegagalan perusahaan. Keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan baik yang berorientasi bisnis maupun publik biasanya dipandang sebagai keberhasilan atau kegagalan pemimpinnya. Begitu pentingnya peran pemimpin sehingga pembahasan tentang kepemimpinan menjadi fokus yang menarik perhatian para peneliti bidang manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi.

Pemimpin memegang peran sangat penting dalam manajemen dan mengimplementasikan berbagai strategi perusahaannya. Tingkat keberhasilan kinerja karyawan dapat ditentukan oleh kepemimpinan dalam perusahaan tersebut, yaitu dengan melihat gaya kepemimpinan yang dijalankannya. Gaya kepemimpinan merupakan pendekatan atau metode yang dipilih untuk mengarahkan dan mempengaruhi bawahannya agar tingkat produktifitas perusahaan, efektifitas, profitabilitas, kinerja, dan semangat kerja karyawannya dapat tercapai sesuai dengan tujuan yang diinginkan perusahaan.

Prasetyo dan Yuniati (2014:7), gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang konsisten yang ditunjukkan dan diketahui pihak lain ketika berusaha mempengaruhi kegiatan orang lain. Gaya kepemimpinan yang efektif dalam mengelola sumber daya perusahaannya dengan sendirinya akan berpengaruh pada perilaku para karyawannya dengan indikasi terciptanya semangat kerja yang kemudian pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Untuk itu, seorang pemimpin agar terus memotivasi atau memberi semangat bawahannya agar tetap bekerja optimal melalui pendekatan dan perhatian terhadap keinginan dan kebutuhan bawahannya.

Munandar dalam Mafra (2017), menjelaskan semangat kerja adalah suatu sikap positif yang memandang pekerjaan sebagai hal yang penting ditandai dengan sikap melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh atau optimal. Semangat dan kegairahan kerja pada hakekatnya adalah perwujudan moral kerja yang tinggi, bahkan ada yang mengidentifikasikan secara bebas, moral kerja yang tinggi adalah semangat dan kegairahan kerja. Penurunan produktivitas kerja pegawai akan mempengaruhi keuntungan yang didapat oleh perusahaan di masa yang akan datang. Hal ini akan memberatkan prospek perusahaan di masa yang akan datang, bila semangat dan kegairahan kerja tersebut dibebani secara serius oleh perusahaan.

Seseorang yang memiliki semangat kerja tinggi mempunyai alasan tersendiri untuk bekerja yaitu benar-benar menginginkannya. Hal tersebut mengakibatkan orang tersebut memiliki kegairahan, kualitas bertahan dalam menghadapi kesulitan untuk melawan frustrasi, serta memiliki semangat berkelompok. Ada empat aspek yang menunjukkan seseorang mempunyai semangat kerja yang tinggi yaitu : kegairahan, kekuatan untuk melawan frustrasi, kualitas untuk bertahan, semangat kelompok.

Nisa (2020) menyatakan bahwa produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya manusia secara efisien. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh produktivitas kerja karyawan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan produktivitas dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai

Dalam mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan produktivitas kerja, karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara cepat dan tepat serta dapat mencapai target yang telah disepakati disetiap awal bulannya secara optimal dan maksimal. Keberhasilan seorang karyawan dapat dilihat dari tercapainya target disetiap akhir bulan dalam hal penjualan dan dapat terselesaikannya laporan bulanan tepat waktu.

Berdasarkan latar belakang diatas membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA CV. PIRANTI MAKMUR BANDAR LAMPUNG”**

### **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah disampaikan diatas maka peneliti merumuskan masalah yang akan diteliti, yaitu :

1. Apakah ada pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas kerja Karyawan CV. Piranti Makmur Bandar Lampung ?
2. Apakah ada pengaruh Semangat Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Piranti Makmur Bandar Lampung ?
3. Apakah ada pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Semangat Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Piranti Makmur Bandar Lampung ?

### **1.3 Tujuan penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah, maka penulis menetapkan tujuan penelitian yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Piranti Makmur Bandar Lampung ?
2. Untuk mengetahui pengaruh Semangat Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Piranti Makmur Bandar Lampung ?

3. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Semangat Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Piranti Makmur Bandar Lampung ?

## **1.4 Ruang Lingkup Penelitian**

### **1.4.1 Ruang Lingkup Subjek**

Ruang lingkup penelitian ini adalah seluruh Karyawan CV. Piranti Makmur Bandar Lampung.

### **1.4.2 Ruang Lingkup objek**

Ruang Lingkup Objek Penelitian ini adalah menganalisis tentang pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Semangat Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus CV. Piranti Makmur Bandar Lampung.).

### **1.4.3 Ruang Lingkup Tempat**

Ruang lingkup penelitian ini dilakukan pada Karyawan CV. Piranti Makmur Bandar Lampung.

### **1.4.4 Ruang Lingkup Waktu**

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan berdasarkan kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada bulan October 2022 sampai dengan february 2023.

### **1.4.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian**

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah bidang keilmuan Gaya Kepemimpinan, Semangat Kerja dan Kinerja.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

### **1. Bagi Penulis**

- a. Menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti, khususnya dalam Gaya Kepemimpinan, Semangat Kerja dan Produktivitas kerja karyawan.

b. Untuk menambah pemahaman serta lebih mendukung teori-teori yang telah ada berkaitan dengan masalah yang telah diteliti serta untuk mengimplementasikan dan memperkaya ilmu pengetahuan yang lebih didapat dibangku perkuliahan.

## 2. Bagi Perusahaan

Bagi Perusahaan CV. Piranti Makmur Bandar Lampung., penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pemikiran dan informasi tentang Gaya Kepemimpinan, Semangat Kerja dan Produktivitas kerja karyawan

## 3. Bagi Intitusi

Menambah referensi perpustakaan ekonomi manajemen IIB Darmajaya.

### **1.6 Sistematika Penulisan**

Adapun sistematika penulisan laporan penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **Bab I Pendahuluan**

Bab ini secara garis besar menguraikan latar belakang masalah, perumusan masalah yang akan diangkat oleh peneliti, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematika penulisan tentang: “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Piranti Makmur Bandar Lampung..”.

#### **Bab II Landasan Teori**

Berisikan tentang teori-teori yang berhubungan dengan Gaya Kepemimpinan, Semangat Kerja dan Produktivitas Kerja karyawan.

#### **Bab III Metode Penelitian**

Metode penelitian membahas tentang dasar penelitian, populasi dan sampel, variable penelitian, operasional variabel, teknik pengumpulan data dan analisis yang digunakan dalam pengujian hipotesis.

**Bab IV : Hasil Penelitian Dan Pembahasan**

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang hasil dan pembahasan mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Semangat Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Piranti Makmur Bandar Lampung.

**Bab V : Simpulan Dan Saran**

Berisi simpulan dan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya.

**Daftar Pustaka**

Daftar pustaka memuat sumber kepustakaan yang digunakan dalam pelaksanaan dan pembuatan tesis, daftar buku-buku, jurnal ilmiah, hasil penelitian orang, dan bahan-bahan yang dijadikan referensi.

**Lampiran**

Bagian ini berisi data yang dapat mendukung atas memperjelas pembahasan atau uraian yang dikemukakan dalam bab-bab sebelumnya. Data tersebut dapat berupa gambar, table, formulir, ataupun flowchart