

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia ialah aset yang memiliki nilai sangat signifikan dalam operasional sebuah organisasi atau perusahaan. Kehadiran sumber daya manusia ini berperan penting dalam memengaruhi produktivitas perusahaan. Pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia harus dilakukan dengan cermat dan efektif. Upaya tersebut bertujuan untuk memberdayakan karyawan agar memiliki kompetensi yang baik dan mampu beroperasi secara optimal, sehingga mampu menghasilkan output yang mencapai potensi optimal perusahaan.

Suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya, pasti akan mengalami rintangan dan hambatan di dalam proses aktivitasnya. Salah satunya ialah upaya organisasi atau perusahaan dalam meningkatkan sumber daya manusia. Dalam mencapai hal tersebut, banyak perusahaan atau organisasi yang telah mengalami kemunduran bahkan kegagalan dalam meningkatkan sumber daya manusia. Hal ini disebabkan oleh banyaknya permasalahan yang muncul di dalam perusahaan atau organisasi ketika sedang meningkatkan sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia memiliki hubungan yang erat dengan peran individu karyawan, yang diharapkan dapat meraih tingkat prestasi yang puncak dalam rangka mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Dalam mewujudkan tujuan yang optimal tentunya perusahaan memerlukan karyawan yang produktif.

Karyawan adalah elemen krusial dalam struktur organisasi, dan memiliki peran yang strategis di dalamnya. Mereka berperan sebagai pemikir, perencana, serta pengendali aktivitas dalam organisasi. Dalam operasional perusahaan, karyawan memiliki peran sentral sebagai salah satu elemen yang signifikan dalam hal sumber daya. Kinerja karyawan berdampak besar pada produktivitas, karena merekalah yang menjalankan aktivitas rutin. Efisiensi dan efektivitas dalam tugas-tugas ini

sangat penting. Produktivitas seorang karyawan dapat diukur dari total hasil atau output yang dihasilkannya dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaannya.

Produktivitas merupakan tolak ukur seberapa jauh kemampuan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan mempertimbangkan kualitas dan kuantitas yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Simamora (dalam Saleh dkk, 2018) menyatakan bahwa produktivitas kerja karyawan adalah kemampuan untuk menghasilkan output dan input yang optimal untuk memaksimalkan sarana dan prasarana yang tersedia. Kemampuan perusahaan dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan sangat tergantung pada produktivitas yang tinggi. Dengan meningkatkan produktivitas kerja, perusahaan berharap dapat mencapai tujuan organisasi dengan lebih efisien dan efektif. Di samping itu, peningkatan produktivitas juga berkontribusi pada peningkatan kualitas produk atau layanan yang dihasilkan oleh perusahaan. Karyawan yang produktif dan memiliki etos kerja yang kuat akan membantu perusahaan mencapai tujuannya dan menghasilkan uang, sedangkan mereka yang kurang produktif dan memiliki etos kerja yang buruk akan merugikan bisnis.

Salah satu dari banyak tujuan perusahaan adalah menghasilkan laba dan menjadi yang terbaik dalam memuaskan keinginan pelanggan. Untuk mencapai kedua hal tersebut, perusahaan harus dapat terus memproduksi barang-barang berkualitas terbesar secara berkelanjutan. Pentingnya produktivitas karyawan dapat dilihat dari kenyataan bahwa dengan produktivitas staf yang tinggi, perusahaan akan dapat secara konsisten memasok barang-barang yang dibutuhkan pelanggan, sehingga memungkinkan untuk memenuhi tujuan keuntungannya.

PT. Pegadaian Area Lampung merupakan perusahaan milik negara (BUMN) yang berlokasi di Jl. W. R. Supratman No. 82, Kupang Kota, Kec. Tlk. Betung Utara, Kota Bandar Lampung, Lampung 35211. Pegadaian merupakan perusahaan yang bergerak di tiga lini bisnis, yaitu pembiayaan, emas dan berbagai layanan jasa

lainnya. Produk dan layanan jasa yang terdapat pada Pegadaian diantara lain yaitu emas, rahn, kca, arrum haji, arrum emas, krasida, arrum mikro, amanah, kreasi, rahn tasjily tanah, dan kresna.

Menurut Wibowo (2017) produktivitas secara teoritis adalah keterkaitan antara produksi atau hasil organisasi dengan input yang diperlukan. Produktivitas, menurut Sutrisno (2017) mengacu pada perbandingan antara hasil yang telah dicapai dengan jumlah tenaga kerja yang terlibat dalam suatu periode waktu tertentu. Keterlibatan tenaga kerja dalam konteks ini menggambarkan penggunaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien. Berikut ini merupakan capaian target yang telah berhasil dicapai oleh PT. Pegadaian Area Lampung:

Tabel 1.1 Data Target dan Pencapaian PT. Pegadaian Area Lampung

Nama Produk	Target 2022	Pencapaian Desember 2021	Pencapaian Desember 2022	Selisih Dari Target	% ACH
Produk Gadai	Rp. 554.254.714.903	Rp. 479.625.368.875	Rp. 514.485.562.272	Rp. - 39.769.152.631	92,82 %
Produk Non Gadai	Rp. 120.706.810.554	Rp. 87.035.199.904	Rp. 100.778.980.374	Rp. - 19.927.830.180	83,49%

Sumber: Diolah dari Informasi PT. Pegadaian Area Lampung, 2023

Berdasarkan Tabel 1.1 menjelaskan bahwa pencapaian target pada PT. Pegadaian Area Lampung belum dapat terealisasi dengan target yang telah ditentukan perusahaan. Pada tabel 1.1 dapat dilihat bahwa terjadi penurunan produktivitas kerja pada produk gadai yaitu sebesar Rp. -39.769.152.631 dari target yang telah

ditentukan perusahaan untuk tahun 2022 sebesar Rp. 554.254.714.903. Pada produk non gadai juga terjadi penurunan produktivitas kerja yaitu sebesar Rp. - 19.927.830.180 dari target yang telah ditentukan perusahaan untuk tahun 2022 sebesar Rp. 120.706.810.554. Penurunan produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja.

Produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk di dalamnya ialah gaya kepemimpinan. Kartono (dalam Wasiman, 2018) mengemukakan bahwa kepemimpinan merujuk pada individu yang memiliki keunggulan khusus, yang memberikan tanggung jawab dan wewenang untuk menginspirasi dan memimpin orang lain dalam usaha bersama untuk mencapai tujuan yang ditentukan. Kelangsungan dan keberlanjutan perusahaan tidak lepas dari peran seorang pemimpin yang menjadi salah satu faktor dalam mencapai visi misi dan tujuan sebuah perusahaan. Pemimpin dalam sebuah perusahaan harus mampu menciptakan dan mengatur suasana kerja menjadi kondusif, dimana suasana kerja membuat karyawan merasa nyaman dan seorang pemimpin harus memiliki kemampuan untuk membuat karyawan melakukan tugas-tugas yang diberikan dengan senang hati tanpa paksaan, disiplin dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dan bertanggung jawab atas segala sesuatu yang mereka lakukan.

Berbicara mengenai organisasi, terdapat istilah yang menyebutkan bahwa pihak yang memerintah disebut sebagai pemimpin, sedangkan pihak yang diperintah disebut bawahan. Dengan demikian untuk meningkatkan profitabilitas perusahaan sangat dipengaruhi oleh kemampuan seorang pemimpin dalam gerakan bawahan untuk bekerja sama dalam melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Menurut Rivai & Mulyani (dalam Kumala & Agustina, 2018), gaya kepemimpinan seorang pemimpin adalah seperangkat sifat yang digunakan untuk memotivasi pengikut untuk mencapai tujuan organisasi. Ini juga dapat disebut sebagai pola perilaku dan pendekatan yang disukai yang sering digunakan oleh seorang

pemimpin. Sebuah organisasi akan berhasil atau gagal, tergantung pada gaya kepemimpinan atasannya, yang bertanggung jawab atas pelaksanaan atau pekerjaan semua posisi pekerjaan yang ada di bawah tanggung jawabnya. Didalam suatu organisasi atau perusahaan pasti memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda. Semua gaya kepemimpinan yang ada tidak lepas dari kekurangan dan kelebihan dari masing-masing gaya kepemimpinan, hanya bagaimana seseorang pemimpin mampu menerapkan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi penulis terhadap PT. Pegadaian Area Lampung, ditemukan fenomena masalah dalam gaya kepemimpinan, yaitu pimpinan yang memiliki sikap kurang tegas dalam mengatur bawahannya, hal ini terjadi karena kurangnya kedekatan antara atasan dan bawahan akibat dari komunikasi antara pimpinan dan karyawan yang terjalin kurang baik. Hal ini menyebabkan pimpinan terkesan tidak memiliki kekuatan yang mutlak dalam menggerakkan karyawannya, jika hal ini dilakukan terus-menerus maka karyawan merasa kurang termotivasi dalam melakukan pekerjaannya karena pimpinan yang tidak mampu memberikan dorongan terhadap karyawannya. Selain itu pemimpin juga dinilai kurang mengapresiasi karyawan yang telah melakukan pekerjaan yang baik dalam bekerja. Dalam hal ini pemimpin dan perusahaan perlu mengevaluasi terkait gaya kepemimpinan yang diterapkan, sehingga semangat kerja karyawan tidak menurun, yang dapat berdampak pada penurunan produktivitas kerja karyawan.

Selain gaya kepemimpinan, unsur-unsur lain, termasuk faktor beban kerja, dapat mempengaruhi apakah orang dalam suatu organisasi atau korporasi menghasilkan tingkat output yang tinggi atau rendah. Beban kerja menurut Munandar (dalam Budiasa, 2021) diartikan sebagai kewajiban yang dibebankan kepada pegawai untuk melaksanakan tugas dalam jangka waktu yang telah ditentukan dengan tetap memaksimalkan keterampilannya. Pemberian tanggung jawab kepada karyawan adalah beban kerja yang harus dikerjakan dan diselesaikan oleh setiap karyawan

yang bekerja di perusahaan, sehingga pemberian beban kerja perlu diperhatikan dengan baik oleh masing-masing pimpinan.

Meshkati (dalam Hasibuan, 2018) berpendapat bahwa beban kerja dapat dicirikan sebagai ketidaksesuaian antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan tugas yang harus diselesaikan. Manajemen harus fokus pada pembagian kerja yang harus dialokasikan secara merata untuk mencapai tujuan perusahaan. Memberikan beban kerja yang berlebihan atau di luar batas kemampuan karyawan akan berdampak pada performa karyawan. Karyawan pasti akan merasakan beban tugas yang tidak seimbang, berlebihan, atau berat, yang akan menurunkan produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil observasi penulis terhadap PT. Pegadaian Area Lampung, ditemukan fenomena masalah dalam beban kerja, yaitu beban kerja yang diberikan kepada karyawan terlalu tinggi, sehingga hal ini memicu karyawan menggunakan energi yang lebih dari biasanya untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Karyawan juga harus diizinkan untuk menghabiskan waktunya sepanjang hari kerja sejalan dengan kebijakan yang ditetapkan oleh pemberi kerja, namun ada kalanya hal ini tidak memungkinkan karena berbagai hambatan di tempat kerja. Dalam hal ini karyawan melanjutkan pekerjaan diluar waktu jam kerja atau lembur untuk menyelesaikan pekerjaan yang belum terselesaikan. Apabila kondisi ini berlangsung secara terus menerus, maka karyawan akan merasakan kelelahan fisik dan mental yang berlebihan, yang menyebabkan kapasitas kerja dan ketahanan tubuh karyawan akan menurun, sehingga produktivitas kerja karyawan juga ikut menurun.

Tidak hanya beban kerja, terdapat faktor-faktor lain yang juga yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan di dalam suatu organisasi atau perusahaan. Salah satu faktor tersebut adalah lingkungan kerja. Sedarmayanti (dalam Budiasa, 2021) menjelaskan lingkungan kerja sebagai semua peralatan dan

perlengkapan yang digunakan, latar tempat seseorang bekerja, serta praktik kerja dan struktur organisasi yang digunakan oleh orang atau organisasi. Sedangkan Nitisemito (dalam Hafidzi dkk, 2019) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat berdampak pada seberapa baik mereka melakukan tanggung jawab yang diberikan. Menurut pandangan Subagyo yang dikutip dalam Purnami dan Utama (2019), lingkungan kerja mencakup unsur-unsur internal dan eksternal yang memiliki potensi untuk memengaruhi kinerja suatu organisasi. Lingkungan kerja merujuk pada semua faktor atau kondisi yang ada di lokasi kerja, termasuk aspek fisik dan non-fisik, yang memiliki dampak terhadap karyawan saat mereka sedang menjalankan tugas-tugas pekerjaan. Lingkungan kerja adalah elemen penting dalam seberapa baik karyawan melakukan tugasnya. Ketika orang dapat melakukan tugas dalam suasana yang sehat, aman, dan nyaman, maka dapat dikatakan bahwa tempat kerja tersebut cocok atau cocok untuk mereka..

Berdasarkan hasil observasi penulis terhadap PT. Pegadaian Area Lampung, ditemukan fenomena masalah dalam lingkungan kerja, yaitu penerangan pada ruang kerja yang belum optimal, terdapat beberapa alat penerangan yang memiliki tingkat pencahayaan yang kurang serta kondisi kerja yang kurang kondusif, dimana banyak tumpukan kertas yang tidak pada tempatnya dan tata ruang kerja yang kurang rapi sehingga menimbulkan kesan suasana kerja yang kurang kondusif. Apabila hal ini terjadi terus menerus dan tidak ada evaluasi dari pihak perusahaan, maka akan berdampak tidak baik bagi karyawan, sehingga terjadi penurunan produktivitas kerja karyawan yang dapat mengganggu perusahaan dalam mencapai target tujuan yang telah ditetapkan oleh PT. Pegadaian Area Lampung.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP**

PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. PEGADAIAN AREA LAMPUNG.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Pegadaian Area Lampung?
2. Apakah Beban Kerja berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Pegadaian Area Lampung?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Pegadaian Area Lampung?
4. Apakah Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Pegadaian Area Lampung?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek Penelitian

Ruang lingkup subjek dalam penelitian ini adalah Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Pegadaian Area Lampung.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek Penelitian

Ruang lingkup objek dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Pegadaian Area Lampung.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat Penelitian

Ruang lingkup tempat penelitian ini dilakukan di PT. Pegadaian Area Lampung yang beralamat di Jl. W. R. Supratman No. 82, Kupang Kota, Kec. Tlk. Betung Utara, Kota Bandar Lampung, Lampung 35211.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu Penelitian

Ruang lingkup waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Desember 2022 - Juni 2023.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian yang diambil adalah manajemen sumber daya manusia yang mencakup tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Pegadaian Area Lampung.

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh dari Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Pegadaian Area Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh dari Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Pegadaian Area Lampung.
3. Untuk mengetahui pengaruh dari Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Pegadaian Area Lampung.
4. Untuk mengetahui pengaruh dari Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Pegadaian Area Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada penulis dalam bentuk pengetahuan dan wawasan didalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya tentang Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

1.5.2 Manfaat Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa pemahaman atau sumbangan pemikiran bagi perusahaan dalam

pengembangan sumber daya manusia melalui Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja untuk meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Pegadaian Area Lampung.

1.5.3 Manfaat Bagi IIB Darmajaya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi institusi pendidikan dalam pengembangan ilmu pengetahuan dibidang sumber daya manusia. Sehingga dikemudian hari dapat digunakan oleh peneliti lain sebagai referensi dalam mengembangkan dan melanjutkan penelitian yang serupa.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB 1 : PENDAHULUAN

Bab ini membahas mengenai konteks masalah yang dihadapi, merumuskan permasalahan yang akan diteliti, menggambarkan lingkup kajian, menetapkan tujuan penelitian, mengidentifikasi manfaat dari penelitian, dan menyusun struktur penulisan terkait pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Pegadaian Area Lampung.

BAB 2 : LANDASAN TEORI

Dalam bab ini, akan diuraikan berbagai teori yang relevan dengan penelitian ini, disertai dengan kerangka pemikiran yang akan digunakan. Selain itu, juga akan diajukan hipotesis-hipotesis yang mencakup pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Pegadaian Area Lampung.

BAB 3 : METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini diuraikan tentang jenis dari penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, metode analisis data serta pengujian hipotesis mengenai pengaruh Gaya

Kepemimpinan, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Pegadaian Area Lampung.

BAB 4 : HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis menguraikan tentang deskriptif objek penelitian, analisis data dan hasil serta pembahasan mengenai analisis Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Pegadaian Area Lampung.

BAB 5 : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisikan mengenai kesimpulan dan saran-saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN