

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Di era globalisasi pada saat ini sangat mempengaruhi dan tidak dapat dihindarkan oleh perusahaan dan karyawan-karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut. Karena mereka dituntut harus dapat produktif dalam pekerjaannya, agar dapat bertahan di era globalisasi yang menuntut perusahaan dan karyawan-karyawan didalamnya untuk dapat mencapai tujuan. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses menangani suatu masalah yang terjadi pada perusahaan yang biasanya menyangkut persoalan manajer, karyawan, buruh, dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Setiap organisasi telah mempunyai program kerja yang akan dilakukan dan dilaksanakan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Demi mendukung program kerja tersebut tentu karyawan atau anggota pada organisasi atau perusahaan tentu harus memiliki produktivitas kerja yang baik. Karena dengan produktivitas kerja yang baik maka kemungkinan organisasi atau perusahaan tersebut akan mencapai program kerja dan mencapai tujuan dari organisasi atau perusahaan, produktivitas kerja karyawan yang baik tentu akan tercapai prestasi kerja yang tinggi yang akan berimbas pada kemajuan karir karyawan yang serta kemajuan perusahaan.

Produktivitas berasal dari kata “produktif” artinya sesuatu yang mengandung potensi untuk digali. Sehingga produktivitas dapatlah dikatakan sesuatu proses kegiatan yang terstruktur guna menggali potensi yang ada dalam sebuah komoditi/objek. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Septiady dan Hamidan (2022) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses interaksi pimpinan dalam

mempengaruhi bawahannya dengan cara mengarahkan dan mengkoordinasikan karyawan untuk mencapai visi dan misi perusahaan.

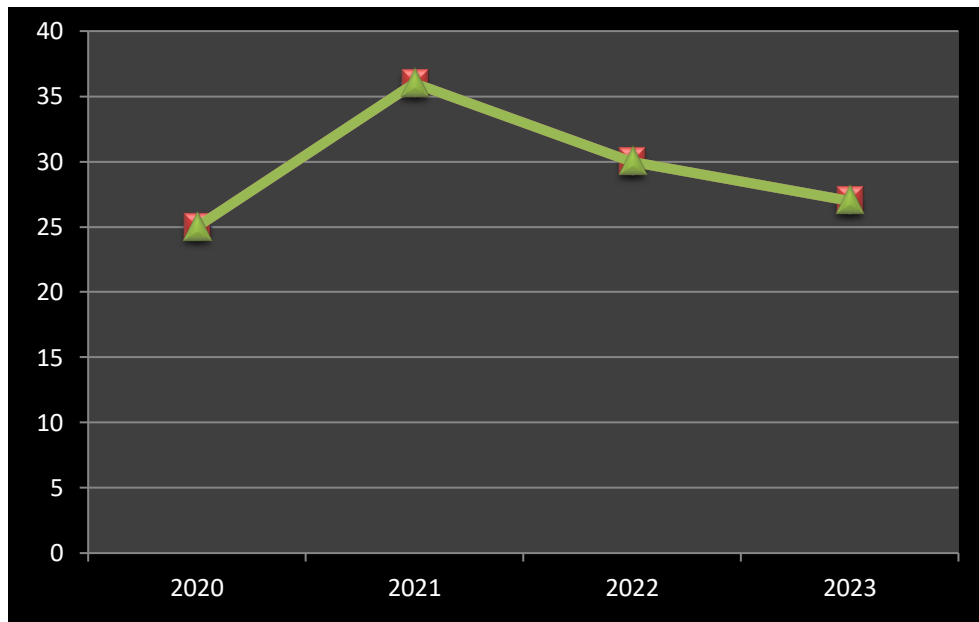
Produktivitas kerja merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan dari perusahaannya akan tercapai. Ada beberapa indikator yang ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawannya melalui semangat kerja yang tinggi akan berpengaruh terhadap hasil yang dicapai sehingga kemampuan karyawan akan meningkat.

produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sikap demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan.

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan tentunya dibutuhkan peran kepemimpinan, dari pimpinan kepada karyawan dan juga disiplin kerja serta suatu komunikasi yang baik antara sesama karyawan maupun pimpinan terhadap karyawan. Kepemimpinan berperan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Seorang pemimpin merupakan seseorang yang memiliki suatu program dan yang berperilaku secara bersama-sama dengan anggota-anggota kelompok dengan mempergunakan cara atau gaya tertentu, sehingga kepemimpinan mempunyai peranan sebagai kekuatan dinamik yang mendorong, memotivasi dan mengkoordinasikan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Seorang kepemimpinan atasan dapat mempengaruhi kesuksesan karyawan dalam berprestasi. Dengan kata lain kepemimpinan atasan dapat berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan dalam suatu organisasi. Dalam sebuah perusahaan kepemimpinan yang

pastinya diinginkan oleh karyawan adalah sebuah kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin seperti dapat memberikan arahan, memberi contoh yang baik, dan menciptakan sebuah komunikasi yang baik serta kaderisasi yang baik untuk suatu perusahaan, Itu semua untuk tercapainya sebuah visi dan misi dari perusahaan tersebut. Berikut ini Tabel 1.1 data saham PT.Agrodana Futures Bandar Lampung

**Tabel 1.1 Data Saham Pada PT. Agrodana Futures  
Bandar Lampung 2023**



*Sumber : PT.Agrodana Futures Bandar Lampung 2023*

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas pencapaian saham pada PT.Agrodana Futures memiliki tidak kestabilan setiap tahunnya. Terkait tentang produktivitas kerja karyawan PT. Agrodana Futures diantaranya adalah tekanan yang begitu besar diberikan oleh pimpinan terhadap bawahannya, sehingga mengakibatkan karyawan bingung akan pekerjaan yang mereka lakukan sedangkan yang hanya pimpinan tahu adalah karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan batas waktu yang sudah diberikan pimpinan dan tidak ada toleransi apabila pekerjaan itu tidak selesai. Tidak hanya Kepemimpinan saja, Disiplin kerja dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dimana karyawan kurang dalam beraktifitas karena mereka malas

bertemu dengan masalah masalah sehingga karyawan kurang disiplin, sebagai contoh terkadang karyawan malas masuk bekerja. Komunikasi juga mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dimana komunikasi yang terjadi disana kurang terjalin antara atasan dan bawahan maupun sesama karyawan, yang terjadi disana adalah pemimpin tidak begitu memberikan arahan atau menjelaskan untuk melaksanakan program atau tugas yang akan dijalankan, atasan hanya memberikan tugas tersebut kepada bawahannya dengan harapan semua pekerjaan yang telah diberikan dapat selesai dengan baik tanpa memikirkan karyawan yang mengerjakan pekerjaan tersebut.

jika karyawan kurang disiplin perusahaan akan merasa dirugikan dan juga komunikasi juga berperan penting untuk menciptakan kaderisasi yang baik dan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam sebuah perusahaan. komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia. Dengan berkomunikasi, manusia dapat saling berhubungan satu sama lain baik dalam kehidupan sehari-hari dirumah tangga, ditempat pekerjaan, dipasar, dalam masyarakat atau dimana saja manusia berada. Tidak ada manusia yang tidak akan terlibat dalam komunikasi. Komunikasi sangat penting bagi seluruh fungsi perusahaan, karena sistem operasional dan manajemen digerakan oleh komunikasi, menurut Goris dalam Ali Baba (2018). Tujuan komunikasi itu sendiri adalah menyamakan persepsi atau pengertian baik antara karyawan maupun atasan dengan karyawannya. Hal inilah yang terus dilakukan untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka baik secara kualitas maupun kuantitas. Dengan adanya komunikasi yang baik, suatu organisasi dapat berjalan dengan lancar dan berhasil begitu pula sebaliknya, ada atau tidak adanya komunikasi dapat membuat tujuan yang akan dicapai oleh organisasi akan kurang dapat berjalan dengan baik dan lancar. Dalam sebuah perusahaan yang seharusnya terjadi adalah mereka yang ada didalam sebuah struktur perusahaan yaitu pimpinan, manajer, kepala divisi-divisi dan karyawan harus dapat membangun sebuah komunikasi yang lancar dan harmonis antar semua unsur yang ada di dalamnya. Adanya kerjasama yang baik antar karyawan mampu menciptakan sebuah komunikasi yang baik untuk mendukung

produktivitas kerja dari masing-masing struktur kerja yang ada di perusahaan tersebut. Sementara itu yang terjadi pada PT. Agrodana Futures buruknya komunikasi yang terjadi antara atasan dan bawahan, dimana atasan hanya melakukan perintah kepada bawahannya dan hanya melakukan komunikasi untuk segera menyelesaikan pekerjaannya. Dan bawahan tidak ada kesempatan atau takut melakukan komunikasi atau meminta arahan, begitu pula dengan sesama rekan kerja mereka kurang efektif melakukan sebuah komunikasi dikarenakan mereka lebih cenderung untuk menyelesaikan pekerjaannya masing-masing, kecuali pada saat mereka sama-sama tidak memiliki tugas yang begitu membebani mereka dari pimpinannya. Dengan ini terlihat bahwa kurangnya komunikasi yang baik dan harmonis antar struktur yang ada dalam PT. Agrodana Futures seperti antara pimpinan, manager, kepala divisi-divisi dan karyawan sehingga dapat mempengaruhi produktivitas kerja dan dapat menghambat tercapainya tujuan dari perusahaan itu sendiri.

PT. Agrodana Futures mulai didirikan pada bulai Mei tahun 2000. perusahaan berbadan hukum di Indonesia yang bergerak dalam bidang perdagangan berjangka dengan kantor pusat di Jakarta dan kantor cabang di Bandung, Surabaya dan Lampung. Sebagai bagian dari komitmen untuk mengembangkan perdagangan berjangka di Indonesia.

Berdasarkan data karyawan bahwa para karyawan yang bekerja pada PT. Agrodana Futures Bandar Lampung berjumlah 46 orang karyawan yang memiliki posisi departemen masing-masing unit kerja, dapat dilihat pada Tabel 1.2

**Tabel 1.2 Data Karyawan Pada PT. Agrodana Futures Bandar Lampung**

<b>NO</b>	<b>Unit/Divisi</b>	<b>Jumlah</b>
1	Branch Manager	1
2	HRD	1
3	Bussines Development Manager	5

4	Manager Marketing	1
5	Accounting	2
6	IT	2
7	Dealing	1
8	Resepsionist	2
<b>NO</b>	<b>Unit/Divisi</b>	<b>Jumlah</b>
9	Marketing lapangan	24
10	Driver	3
11	Security	2
12	Office Boy	2
<b>Jumlah</b>		<b>46 orang</b>

Sumber : PT. Agrodana Futures Bandar Lampung 2024

PT. Agrodana Futures Bandar Lampung selalu berupaya agar kepemimpinan, disiplin kerja dan komunikasi di dalam organisasi atau perusahaan ini selalu terjalin dengan baik. Karena pembentukan kepemimpinan, disiplin kerja dan komunikasi yang baik dipandang oleh PT. Agrodana Futures Bandar Lampung sebagai upaya untuk memberikan kepuasan kerja karyawan yang dapat meningkatkan produktivitas kerja anggota organisasi. Terutama dalam melaksanakan tugas pokok yaitu memberikan pelayanan yang terbaik, mengutamakan kepentingan client dan mengutamakan kepuasan client serta mengedepankan kualitas yang diberikan kepada client oleh PT. Agrodana Futures Bandar Lampung.

Berdasarkan dari pengamatan keadaan organisasi di PT. Agrodana Futures Bandar Lampung di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti apakah kepemimpinan, disiplin kerja dan komunikasi yang ada di PT. Agrodana Futures Bandar Lampung memberikan pengaruh serta peranan yang penting bagi karyawan sehingga produktivitas kerja yang timbul pada organisasi tersebut dapat menurun atau malah terus meningkat.

Untuk itu penulis tuangkan dalam sebuah penelitian yang berjudul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. AGRODANA FUTURES BANDAR LAMPUNG”**

## **1.2 Perumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Agrodana Futures Bandar Lampung?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. Agrodana Futures Bandar Lampung?
3. Apakah Komunikasi berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Agrodana Futures Bandar Lampung?
4. Apakah Kepemimpinan, Disiplin kerja dan Komunikasi berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Agrodana Futures Bandar Lampung?

## **1.3 Ruang Lingkup Penelitian**

### **1.3.1 Ruang Lingkup Subjek**

Subjek penelitian ini adalah karyawan pada PT. Agrodana Futures Bandar Lampung.

### **1.3.2 Ruang Lingkup Objek Penelitian**

Objek penelitian ini adalah Kepemimpinan, Disiplin kerja , Komunikasi dan Produktivitas kerja karyawan.

### **1.3.3 Ruang Lingkup Tempat**

Penelitian dilaksanakan di PT. Agrodana Futures yang berada di Jl.Jend.Sudirman No.18, Rawalaut, Bandar Lampung.

### **1.3.4 Ruang Lingkup Waktu**

Waktu yang di tentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan berdasarkan kebutuhan penelitian.

### **1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian**

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah ilmu manajemen sumber daya manusia yang meliputi kepemimpinan, Disiplin kerja, komunikasi dan produktivitas kerja pada PT. Agrodana Futures Bandar Lampung.

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan laporan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui seberapa besar pengaruh Kepemimpinan terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Agrodana Futures Bandar Lampung.
2. Mengetahui seberapa besar pengaruh Disiplin kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. Agrodana Futures Bandar Lampung
3. Mengetahui seberapa besar pengaruh Komunikasi terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Agrodana Futures Bandar Lampung.
4. Mengetahui seberapa besar pengaruh Kepemimpinan, Disiplin kerja dan Komunikasi terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Agrodana Futures Bandar Lampung

### **1.5 Manfaat Penelitian**

#### **1.5.1 Bagi Peneliti**

Sebagai wawasan dalam upaya mengembangkan ilmu pengetahuan yang didapat selama proses pembelajaran akademik ataupun selama proses penelitian lapangan.

#### **1.5.2 Bagi Perusahaan**

Perusahaan dapat memperoleh informasi tentang Kepemimpinan dan Komunikasi yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

#### **1.5.3 Bagi Institusi**

1. Sebagai referensi dan bahan perbandingan bagi penelitian selanjutnya.
2. Menambah referensi perpustakaan Institut Informatika Dan Bisnis Darmajaya khususnya program studi Ekonomi Manajemen



## **1.6 Sistematika Penulisan**

Adapun sistematika penulisan laporan penelitian ini adalah sebagai berikut :

### **BAB I Pendahuluan**

Bab ini berisi mengenai latar belakang permasalahan, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

### **BAB II Landasan Teori**

Pada bab ini menjelaskan tentang teori-teori yang berkaitan dengan penelitian, kerangka pemikiran dan hipotesis yang membahas tentang pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan Komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

### **BAB III Metode Penelitian**

Bab ini mencakup Metode Penelitian, Sumber Data, Metode Pengumpulan Data, Populasi dan Sampel, Variabel Penelitian, Definisi Operasional Variabel, Uji Persyaratan Instrumen, Uji Persyaratan Analisis Data, Metode Analisis Data dan Pengujian Hipotesis mengenai kepemimpinan, disiplin kerja dan komunikasi terhadap produktivitas kerja.

### **BAB IV Hasil Penelitian Dan Pembahasan**

Dalam bab ini hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan peneliti dengan berpedoman pada teori dan metode yang dikemukakan pada Bab II dan III.

### **BAB V Simpulan Dan Saran**

Bab ini berisikan simpulan dan saran yang berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada Bab IV.

### **Daftar Pustaka**

### **Lampiran**