

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi ekonomi saat ini, dunia bisnis menunjukkan suatu peroaduan yang menghasilkan suatu kompetisi yang semakin ketat dan transparan, sehingga akan menuntut setiap perusahaan untuk selalu tanggap terhadap perubahan yang terjadi di lingkungan. Dalam era globalisasi ini, Indonesia sebagai salah satu negara yang sedang berkembang akan menghadapi tantangan yang hebat. Hal ini terjadi karena dalam era ini negara-negara berkembang berhadapan secara langsung dengan negara-negara maju yang memiliki keunggulan hampir disegala aspek. Mulai dari Teknologi, modal, dan sumber daya manusia.

Produktivitas yang baik akan tercipta jika setiap karyawan memiliki gaya kepemimpinan, pengembangan karir yang baik, dengan kata lain kelangsungan suatu organisasi dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, dan pengembangan karir yang dapat menghasilkan Produktivitas karyawan yang baik dan berjuang pada keberhasilan suatu organisasi. Produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan di hari ini lebih baik dari hari kemarin dan kedepannya lebih baik dari hari ini. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat. Produktivitas kerja karyawan dapat di dukung dengan perubahan gaya kepemimpinan yang diterapkan selama ini, peningkatan disiplin karyawan agar karyawan disiplin dalam menjalankan tugasnya dan pengembangan karir yang jelas agar para karyawan mempunyai pandangan masa depan tentang pekerjaan yang dilakukan.

Adapun produktivitas yang ditemukan menurut Hasibuan (2017:41) dalam artikel Rachmatullah, bahwa: “Produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktifitas naik hal ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efektivitas dan adanya peningkatan tenaga kerjanya“. Indikator produktivitas menurut Hasibuan (2018:79) 1) Kuantitas Kerja 2) Kualitas Kerja 3)Ketepatan Waktu. Galaxi Mitra Utama juga saat ini mengalami permasalahan dalam hal penurunan omset penjualan dalam dua tahun terakhir. Terlihat berdasarkan data target penjualan yang diperoleh, bahwa penjualan belum mencapai target yang diharapkan.

Menyimak dari penerapan pentingnya sumber daya manusia maka penelitian ini mengambil objek CV. Galaxi Mitra Utama Bandar Lampung, yang bergerak di bidang perdagangan dan supliyer dengan jenis prodak yang sedang dijalankan berupa Susu Kambing Etawa yang diproduksi oleh CV. Jaya Indah Pratama, Surabaya. CV. Galaxi Mita Utama ini beralamat di Jl. Rajawali Raya No 14. Perum Polda II Beringin Raya Bandar Lampung. Kegiatan Usaha CV. Galaxi ini sangat membutuhkan kinerja karyawan nya dalam hal penjualan, dan pelayanan. Hal ini menuntut CV. Galaxi secara konsisten mengadakan evaluasi terhadap penilaian kinerja untuk mengetahui level kinerja karyawannya dan mencari cara terbaik untuk melakukan perbaikan. Dengan cara melihat Produktivitasnya yang karyawan berikan kepada perusahaan. Berikut adalah data Produktivitas karyawan CV. Galaxi Mitra Utama Bandar Lampung:

Tabel 1.1
Data Penjualan Karyawan CV. Galaxi Mitra Utama
dalam Per Bulan selama Tiga Tahun Terakhir

Tahun	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun
2017	8.818	8.013	8.430	8.570	8.520	8.910
2018	8.500	8.410	8.150	8.320	8.480	8.190
2019	9.430	8.810	9.012	7.980	7.760	7.809

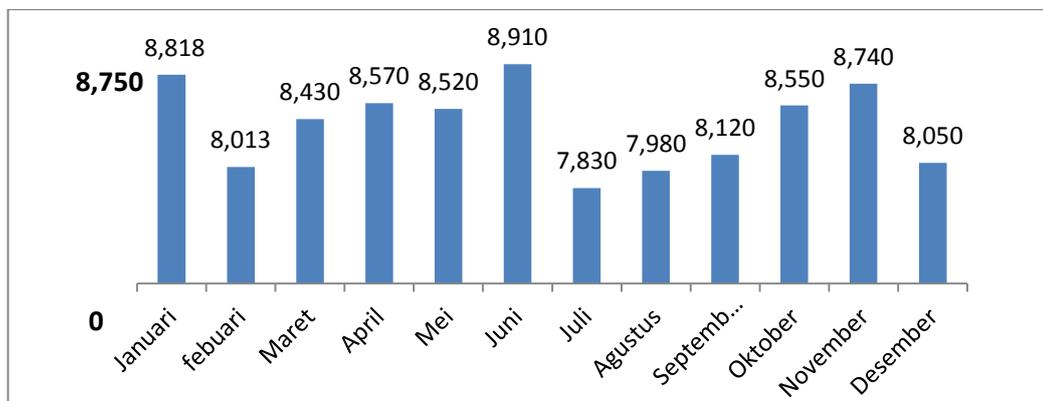
Tahun	Jul	Agt	Sep	Okt	Nov	Des
2017	7.830	7.980	8.120	8.550	8.740	8.050
2018	8.530	7.890	7.710	7.818	7.620	8.220
2019	8.101	7.992	7.520	7.800	7.880	7.570

Target pertahun = 100.000 kotak

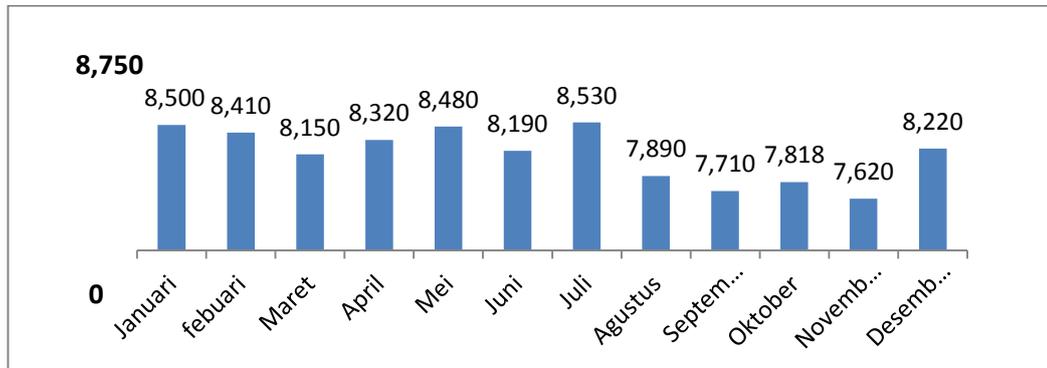
Dengan jumlah karyawan = 38 orang

Diagram 1.1
Rata-rata data pencapaian target per bulan karyawan dalam Tiga Tahun
Terakhir
pada CV. Galaxi Mitra Utama

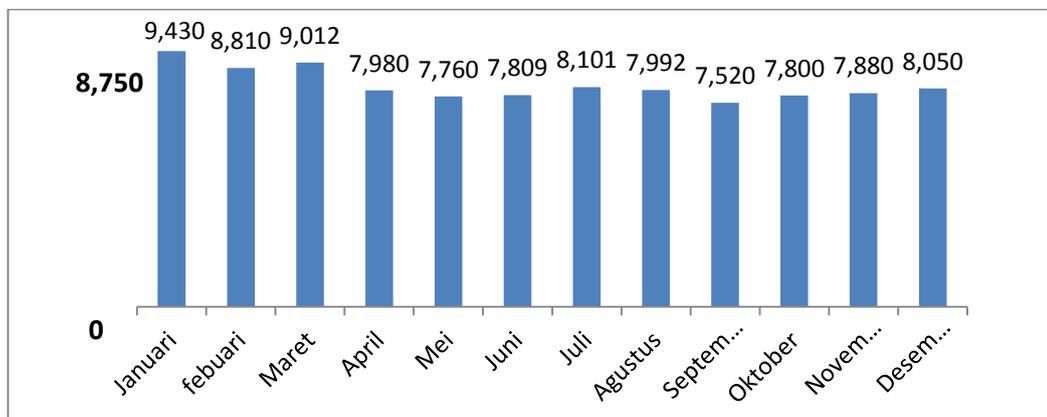
Tahun 2017



Tahun 2018



Tahun 2019



Tabel 1.2

**Data Total Penjualan CV. Galaxi Mitra Utama
dalam Tiga Tahun terakhir**

Tahun	Jumlah
2017	100.531
2018	97.838
2019	97.664

Tabel 1.3
Target Penjualan PerTahun
CV. Galaxi Mitra Utama

Tahun	Target	Index Penjualan
2017	100.000 kotak	100.531 kotak
2018	100.000 kotak	97.838 kotak
2019	100.000 kotak	97.664 kotak

Sumber : CV. Galaxi Mitra Utama 2020

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada CV. Galaxi Mitra Utama bahwa hasil penilaian index penjualan dalam dua tahun terakhir ini mengalami perubahan Proktuasi dalam setiap bulannya yang dirasakan masih kurang maksimal. Index angka penjualan yang semakin menurun ini memberikan indikasi terdapat kemungkinan bahwa kurangnya produktifitas karyawan dalam memberikan pelayanan dan informasi tentang manfaat produk terhadap pelanggan. Permasalahan yang sering muncul pada CV. Galaxi Mitra Utama yang berhubungan dengan indikator Produktifitas adalah tidak sesuai nya hasil rekrutmen dengan hasil praktek penjualan, yang mengakibatkan semakin menurunnya angka penjualan dalam dua tahun terakhir. Dan efeknya terhadap perusahaan CV. Galaxi Mitra Utama ini adalah berkurangnya nilai keuntungan yang tidak semestinya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi Produktivitas dalam perusahaan CV. Galaxi Mitra Utama ini adalah Gaya kepemimpinan. Menurut Rivai (2018) dalam artikel Balererang, Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Salah satu cara untuk menumbuhkan gairah dalam bekerja adalah dengan adanya persaingan dalam bentuk memperoleh suatu

pengembangan karir, yang dimana akan membuat para karyawan akan saling berkompetisi untuk mendapatkan pengembangan karir tersebut.

Permasalahan gaya kepemimpinan yang ada pada CV. Galaxi Mitra Utama karena watak seorang Pemimpin yang kurang fleksibel, atau kurang menyesuaikan dengan keadaan saat menghadapi pelanggannya di lapangan. Fleksibel dalam kepemimpinan ini adalah kepemimpinan terlalu tegas dalam mengambil sikap dan selalu ingin bergerak cepat, sementara kondisi dilapangan terjadi sebaliknya. Dalam penjelasan tersebut Gaya Kepemimpinan yang ada di perusahaan tersebut adalah tipe Gaya Kepemimpinan Kharismatik. Menurut Salamadin (2016) Gaya kepemimpinan Kharismatik adalah tipe yang memiliki energy dan daya tarik yang luar biasa untuk dapat mempengaruhi orang lain, maka tidaklah heran apabila memiliki pengikut atau masa yang juklahnya besar. Sifat Kharismatik yang dimiliki adalah karunia dari tuhan. Pemimpin kharismatik bisa dilihat dari cara mereka berbicara, berjalan maupun bertindak.

Selain Gaya Kepemimpinan terdapat faktor lain yang mempengaruhi perusahaan adalah Pengembangan Karir. Menurut Handoko (2018) dalam artikel Angga L.P, menyebutkan bahwa suatu karir adalah semua pekerjaan (jabatan) yang dipunyai/dipegang selama kehidupan seseorang. Menurut Umi Farida pengembangan karir adalah upaya pribadi seorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karir. Gaya kepemimpinan sangat berkaitan dengan Pengembangan Karir disetiap perusahaan, Karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan akan memiliki sejumlah harapan sebagai balas jasa atas pengorbanan atau prestasi yang telah diberikannya. Salah satu diantaranya adalah harapan untuk meraih posisi/jabatan yang lebih tinggi atau lebih baik dari posisi/jabatan sebelumnya. Dengan adanya kejelasan akan karirnya setiap tenaga kerja dalam organisasi akan lebih termotivasi untuk melakukan tugas maupun meningkatkan produktivitasnya agar mencapai karir stinggi-tingginya. Pengembangan karir yang baik akan

memberikan motivasi yang tinggi kepada karyawan dimana karyawan yang produktivitasnya baik akan mendapatkan karir yang baik demikian pula sebaliknya, sehingga karyawan terpacu untuk berlomba meningkatkan produktivitasnya.

Hal ini terlihat dari bagaimana karyawan memberikan dedikasinya kepada perusahaan dengan mengikuti peraturan yang telah ditetapkan dan menghasilkan kinerja yang baik sehingga tetap dipertahankan oleh perusahaan. CV. Galaxi Mitra Utama sangat memperhatikan pengembangan karir dari karyawannya, masing-masing karyawan memiliki hak yang sama untuk dapat berprestasi menghasilkan kinerja yang baik sehingga mampu meningkatkan jenjang karirnya.

Permasalahan pengembangan karir yang ada pada CV. Galaxi Mitra Utama. Dikarenakan promosi karir yang dijanjikan oleh perusahaan terhadap karyawan sering tidak dilaksanakan oleh karyawan di lapangan, oleh karena itu reward dan kenaikan jabatan yang dijanjikan perusahaan tidak dapat di capai oleh karyawan, sehingga prestasi kinerja karyawan tidak berjalan dengan baik disebabkan target penjualan secara personal sering tidak mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan. Oleh karena itu peningkatan karir sering kali tidak terpenuhi.

Berdasarkan masalah dan uraian diatas penulis merangkumnya ke dalam sebuah karya ilmiah yang diberi judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, dan Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Karyawan pada CV. Galaxi Mitra Utama Bandar Lampung”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang diatas, maka masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan?

2. Apakah Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan dan Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek dalam penelitian ini adalah Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Galaxi Mitra Utama Bandar Lampung.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek dalam penelitian ini adalah CV. Galaxi Mitra Utama Bandar Lampung.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Tempat atau lokasi penelitian ini adalah CV. Galaxi Mitra Utama Bandar Lampung yang terletak di Jl. Rajawali Raya no. 14 Perum Poldo II Beringin Raya Bandar Lampung.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan November 2019 sampai dengan bulan April 2020.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan

Ruang lingkup ilmu pengetahuan dalam penelitian ini adalah Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir, dan Produktivitas Karyawan CV. Galaxi Mitra Utama Bandar Lampung.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Karyawan pada CV. Galaxi Mitra Utama Bandar Lampung?

2. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Karyawan pada CV. Galaxi Mitra Utama Bandar Lampung?
3. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Karyawan pada CV. Galaxi Mitra Utama Bandar Lampung?

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan untuk menambah pemahaman ilmu tentang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya tentang pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Karyawan pada CV. Galaxi Mitra Utama Bandar Lampung.

1.5.2 Bagi Perusahaan

Penelitian ini sebagai bahan referensi dalam pengambilan keputusan untuk meningkatkan Produktivitas Karyawan pada CV. Galaxi Mitra Utama Bandar Lampung.

1.5.3 Bagi Institusi

IIB Darmajaya sebagai referensi perpustakaan Fakultas Bisnis dan Ekonomi Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya Bandar Lampung tentang pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Karyawan pada CV. Galaxi Mitra Utama Bandar Lampung.

1.6 Sistematika Penulisan

Penulisan akan dilakukan beberapa tahap, penelitian ini akan disusun dalam lima bab dengan tahapan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian yang meliputi tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan

dan Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Karyawan CV. Galaxi Mitra Utama Bandar Lampung.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini menjelaskan teori-teori yang berkaitan dengan penelitian, kerangka pemikiran dan hipotesis yang meliputi tentang pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Karyawan pada CV. Galaxi Mitra Utama Bandar Lampung.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan 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 dan Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Karyawan pada CV. Galaxi Mitra Utama Bandar Lampung.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang deskriptif objek penelitian, analisis data dan hasil serta pembahasan mengenai Gaya Kepemimpinan dan Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Karyawan pada CV. Galaxi Mitra Utama Bandar Lampung.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan tentang pemaknaan simpulan terhadap hasil pengelolaan data yang ditemukan selama penelitian dan sekaligus memberikan saran dalam bentuk rekomendasi konkret sebagai tindak lanjut dari hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN