

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Produktivitas kerja merupakan suatu hasil kerja dari seorang karyawan. Hasil kerja karyawan ini merupakan suatu proses bekerja dari seseorang dalam menghasilkan suatu barang atau jasa. Produktivitas karyawan merupakan faktor utama bagi perusahaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan, produktivitas merupakan hasil yang diperoleh perusahaan setelah melalui tahapan tertentu (seperti proses input dan output akhir. Rusby (2021, P199) menyatakan bahwa produktivitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan bagaimana baiknya sumber daya diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang optimal. Produktivitas dapat digunakan sebagai tolak ukur keberhasilan suatu industri atau perusahaan dalam menghasilkan barang atau jasa. Sehingga semakin tinggi perbandingannya, berarti semakin tinggi produk yang dihasilkan. Ukuran-ukuran produktivitas bisa bervariasi, tergantung pada aspek output atau input yang digunakan sebagai agregat dasar, misalnya: indeks produktivitas buruh, produktivitas biaya langsung, produktivitas biaya total, produktivitas energi, produktivitas bahan mentah, dan lain-lain

Produktivitas kerja tidak hanya bergantung pada jumlah pekerjaan yang dihasilkan, tetapi kualitas pekerjaan juga menjadi penilaian penting yang harus diperhatikan. Oleh karena itu, jika suatu perusahaan ingin meningkatkan produktivitas kerja, maka harus memperhatikan kuantitas dan kualitas pekerjaan yang akan berpengaruh pada keberhasilan perusahaan. Setiap karyawan dituntut untuk dapat memberikan kontribusi positif melalui produktivitas kerja yang baik, mengingat produktivitas organisasi tergantung pada tinggi rendahnya produktivitas karyawannya (Adriyanto dan Prasetyo, 2021)

Produktivitas kerja karyawan adalah sangat penting, karena dengan produktivitas yang tinggi berdampak positif terhadap perusahaan sehingga perusahaan akan mampu menyediakan produk atau jasa yang dibutuhkan oleh konsumen secara berkelanjutan dan sejalan dengan itu target yang ditetapkan perusahaan dapat tercapai, sebaliknya jika karyawan tidak memiliki produktivitas kerja yang tinggi maka target yang ditetapkan tidak akan terrealisasikan bahkan dapat mengalami kerugian. Mawarni (2019) menyatakan bahwa produktivitas adalah hasil kerja input dan output karyawan yang kemudian dibandingkan. Seorang pekerja yang hasinya kerjanya tinggi tetapi belum tentu produktivitasnya ikut naik. Karyawan dapat dikatakan produktif jika menghasilkan output (barang dan jasa) sesuai dengan target dengan jangka waktu yang efektif dan efisien

Sebagai tempat penelitian dipilih adalah PT Danamas Insan Kreasi andalan Cabang Lampung merupakan anak perusahaan BCA yang didirikan pada tahun 2014 dengan fokus bisnis pada sales dan *operation outsourcing* yang berfungsi untuk pembukaan rekening dan pemasangan mesin edc, yang berlokasi di jl. Rhm. Hadi mangundiprojo no.39/34, cluster pondok asri kedamaian bandar lampung. PT Danamas Insan Kreasi andalan Cabang Lampung, sedang mengalami penurunan produktivitas kerja. Ismail (2020) menyatakan bahwa *outsourcing* adalah suatu perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha dengan tenaga kerja, dimana perusahaan tersebut dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis. Berikut ini tabel 1.1 mengenai produktivits kerja karyawan PT Danamas Insan Kreasi Andalan Cabang Lampung tahun 2021.

Tabel 1.1
Produktivits Kerja Organisasi Tahun 2021

Bulan	Target Pembukaan Rekening	Realiasi Pembukaan Rekening	Produktivitas	Target Pemasangan	Realiasi Pemasangan	Produktivitas
Januari	1600	1380	86%	500	505	101%
Februari	1600	1350	84%	500	450	90%
Maret	1600	1225	77%	500	415	83%
April	1600	1250	78%	500	420	84%
Mei	1600	1200	75%	500	395	79%
Juni	1600	1225	77%	500	380	76%
Juli	1600	1300	81%	500	415	83%
Agustus	1600	1350	84%	500	420	84%
September	1600	1620	101%	500	405	81%
Oktober	1600	1310	82%	500	400	80%
November	1600	1300	81%	500	390	78%
Desember	1600	1320	83%	500	435	87%
Rata-rata	1600	1319	82%	500	418	84%

Sumber: PT. Danamas Insan Kreasi Andalan Cabang Lampung, 2022

Berdasarkan data diatas, mengenai produktivits kerja PT Danamas Insan Kreasi andalan Cabang Lampung, data tersebut menjelaskan bahwa realisasi pencapai pembukaan rekening sebesar 82% dan realisasi pencapai pemasangan EDC sebesar 87%. Hasil data tersebut menunjukan bahwa belum maksimalnya realisasi pencapain karyawan bagian *marketing* dan belum sesuai yang diharapkan. Pencapain karyawan bagian *marketing* yang belum optimal dikarenakan, terdapat beberapa karyawan yang tidak mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, Berikut ini tabel 1.2 mengenai jumlah karyawan PT Danamas Insan Kreasi andalan Cabang Lampung yang mencapai target Tahun 2021

Tabel 1.2
Jumlah Karyawan PT Danamas Insan Kreasi andalan Cabang Lampung
Yang Mencapai Target

Bulan	Bagian Pembukaan Rekening	Bagian Pemasangan
Januari	15	18
Februari	15	15
Maret	13	12
April	16	14
Mei	12	11
Juni	14	10
Juli	16	10
Agustus	16	12
September	22	10
Oktober	15	11
November	14	8
Desember	16	14
Rata-Rata	15	12

Sumber: PT. Danamas Insan Kreasi Andalan Cabang Lampung, 2022

Berdasarkan tabel 1.2 mengenai jumlah karyawan PT Danamas Insan Kreasi andalan Cabang Lampung yang mencapai target, menjelaskan bahwa rata-rata karyawan bagian Pembukaan Rekening yang mencapai target selama tahun 2021 sebanyak 15 karyawan sedangkan rata-rata karyawan bagian Pembukaan Rekening yang tidak mencapai target sebanyak 7 karyawan dan rata-rata karyawan bagian Pemasangan Mesin EDC yang mencapai target selama tahun 2021 sebanyak 12 karyawan sedangkan rata-rata karyawan bagian Pemasangan Mesin EDC yang tidak mencapai target sebanyak 6 karyawan. Permasalahan produktivitas kerja yang terjadi dikarenakan karyawan bagian *marketing* kurang memahami kemampuan penjualan dan kurang bersemangat dalam bekerja. Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan harus memperhatikan gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi finansial. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Setiarlan dan Ahmadun (2020) menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap produktivitas kerja dan penelitian Basit, Sari dan Wahyu, (2019) menunjukkan bahwa variabel *knowledge sharing* berpengaruh terhadap produktivitas kerja, terdapat

perbedaan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kamal, Winarso, dan Yoganingsih (2021) menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja dan penelitian yang dilakukan oleh Tupamahu, Pelamonia dan Pinoa (2021) yang menyatakan bahwa perilaku *knowledge sharing* tidak sebagai variabel yang mempengaruhi langsung terhadap produktivitas

Gaya kepemimpinan memberikan efek sangat penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuan melalui pemberdayaan, memotivasi karyawan sehingga tercapainya tujuan perusahaan. Salah satu gaya kepemimpinan yang dianggap mampu meningkatkan produktivitas adalah gaya kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan transformasional ini dianggap mampu memberikan stimulus terbentuknya produktivitas dalam suatu organisasi atau perusahaan. Kepemimpinan transformasional digambarkan sebagai gaya kepemimpinan yang dapat membangkitkan atau memotivasi karyawan sehingga dapat berkembang dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Eka dan Wibowo, 2021). Hasnawati, Sapiri dan Ruslan (2020, p17) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu

Penerapan gaya kepemimpinan transformasional merupakan salah satu gaya kepemimpinan dapat menjadi faktor penting yang mempengaruhi produktivitas kerja. Penerapan gaya kepemimpinan transformasional dapat menstimulasi karyawan untuk bekerja dengan lebih baik sehingga dapat tercapainya produktivitas kerja karyawan, sebaliknya jika penerapannya tidak penerapan gaya kepemimpinan transformasional akan sulit untuk memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi guna mencapai tujuan perusahaan yang ditetapkan. Suwatno (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang memotivasi karyawan agar

bersedia bekerja demi sasaran-sasaran tingkat tinggi yang dianggap melampaui kepentingan pribadinya saat itu. Hasnawati, Sapiri dan Ruslan (2020, p23) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dapat menginspirasi perubahan positif pada mereka (anggota) yang mengikuti. Para pemimpin jenis ini memperhatikan dan terlibat langsung dalam proses termasuk dalam hal membantu para anggota kelompok untuk berhasil menyelesaikan tugas mereka

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada karyawan PT Danamas Insan Kreasi andalan Cabang Lampung terkait gaya kepemimpinan transformasional dalam penerapannya masih tidak dijalankan oleh atasan, hal tersebut dilihat dari atasan kurang dapat memotivasi bawahan hanya memperhatikan target perusahaan, kurang memberikan arahan langsung kepada bawahan, namun atasan masih mengapresiasi prestasi kerja para karyawan

Selain gaya kepemimpinan transformasional, faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah *knowledge sharing*. *Knowledge sharing* merupakan aset penting bagi perusahaan yang memiliki peran utama dalam manajemen pengetahuan dalam suatu perusahaan. *Knowledge sharing* berupa proses bersama di mana individu bertukar pengetahuan dan bersama-sama menciptakan solusi baru dalam menangani permasalahan yang ada di perusahaan. Setiap proses *knowledge sharing* selalu berkaitan dengan bagaimana mengumpulkan informasi dan memberikan informasi atau data kepada orang lain, melalui pertukaran pengetahuan baik secara formal dan informal, karyawan dapat berbagi ilmu atau informasi dengan sesama rekan kerjanya. Basit, Sari dan Wahyu (2019) menyatakan bahwa *knowledge sharing* adalah proses sistematis dalam berbagi dan mendistribusikan pengetahuan dari satu pihak ke pihak lain yang membutuhkan, melalui metode dan media yang bermacam-macam. Hasmin dan Nurung (2021, p120) menyatakan bahwa *knowledge sharing* adalah serangkaian aktivitas

manajemen dalam sebuah organisasi yang dilakukan dengan maksud penyebarluasan ilmu dan informasi

Penerapan *knowledge sharing* yang dilakukan perusahaan untuk para karyawan dapat dilaksanakan dengan baik akan memberikan manfaat yang sangat besar bagi perusahaan memiliki manfaat yang cukup besar bagi perusahaan jika dilaksanakan dan diterapkan dengan baik oleh karyawannya. Manfaat tersebut antara lain perusahaan memiliki karyawan yang siap kerja khususnya karyawan baru perusahaan, sehingga menciptakan tenaga kerja yang berkualitas, diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja yang akan berdampak pada tercapainya tujuan perusahaan, namun sebaliknya jika penerapan *knowledge sharing* yang dilakukan perusahaan kurang baik maka karyawan akan kurang informasi dan pengetahuan mengenai pekerjaannya sehingga produktivitas kerja karyawan kurang optimal. Tupamahu, Pelamonia dan Pinoa (2021) menyatakan bahwa *knowledge sharing* merupakan perilaku individu membagi apa yang telah mereka pelajari dan mentransfer apa yang telah mereka ketahui, kepada mereka yang memiliki kepentingan bersama dan telah menemukan pengetahuan yang bermanfaat. Berikut ini tabel 1.3 mengenai kegiatan *knowledge sharing* karyawan bagian *marketing* Tahun 2021.

Tabel 1.3
Kegiatan *Knowledge Sharing* Karyawan Bagian *Marketing*

Bulan	Pelatihan	Tujuan Pelatihan	Jumlah Peserta
Januari	<i>Product Knowledge</i>	Pemahaman Produk dan langkah proses pemasangan	40
Maret	<i>Persuasive selling</i>	Komunikasi Efektif pada konsumen	40
Juli	<i>Role-Play Sales</i>	Memahami konsumen dan praktek penjualan	40
Oktober	<i>Digital and Social Media Marketing</i>	cara pemasaran melalui facebook ads	40

Sumber: PT Danamas Insan Kreasi andalan Cabang Lampung, 2022

Berdasarkan tabel 1.3 mengenai kegiatan *knowledge sharing* karyawan bagian *marketing*, menjelaskan bahwa terdapat beberapa pelatihan yang

diadakan PT Danamas Insan Kreasi andalan Cabang Lampung untuk menunjang aktivitas *knowledge sharing* karyawan bagian *marketing*, selain itu setiap satu minggu sekali seluruh *team marketing* mengadakan *sharing session* yang bertujuan untuk membahas target pencapaian serta mengevaluasi dan mencari solusi terkait kendala-kendala yang ada di saat melakukan penjualan dan selain itu pimpinan membagikan *template* tahapan-tahapan pembukaan rekening maupun pemasangan. Berdasarkan hasil wawancara kurnag maksimalnya *knowledge sharing* karyawan diakrenakan kurangnya kesadaran karyawan terhadap kegiatan *knowledge sharing* dimana beberapa karyawan tidak mengikuti pertemuan rutin untuk mengevaluasi pencapaian karyawan, yang menyebabkan tidak semua karyawan mendapatkan solusi serta informasi dalam menghadapi permasalahan yang ada pada team maupun individu karyawan. Kegiatan *knowledge sharing* belum maksimal terlihat dari kurangnya inisiatif karyawan dalam memberikan saran dan ide pada saat kegiatan *sharing session* dan tidak semua karyawan lama mau membagi pengalaman serta pengetahuan mengenai *marketing* kepada karyawan baru. Hal ini menunjukan bahwa penerapan *knowledge sharing* pada karyawan *marketing* belum maksimal sehingga produktivitas kerja karyawan belum sesuai yang diharapkan

Berdasarkan pembahasan di atas, maka penelitian ini mencoba mengkaji mengenai variabel yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dengan menguji dengan variabel gaya kepemimpinan transformasional dan *knowledge sharing* melihat fenomena yang terjadi di atas maka penting untuk meneliti lebih jauh mengenai **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan *Knowledge Sharing* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Danamas Insan Kreasi Andalan Cabang Lampung”**

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Danamas Insan Kreasi andalan Cabang Lampung ?
2. Apakah *knowledge sharing* berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Danamas Insan Kreasi andalan Cabang Lampung?

1.3 Ruang lingkup penelitian

1.3.1 Ruang lingkup subjek

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan bagian *marketing* PT Danamas Insan Kreasi andalan Cabang Lampung

1.3.2 Ruang lingkup objek

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah gaya kepemimpinan transformasional dan *knowledge sharing* berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan

1.3.3 Ruang lingkup tempat

Ruang lingkup tempat yang digunakan dalam penelitian ini adalah PT Danamas Insan Kreasi andalan Cabang Lampung

1.3.4 Ruang lingkup waktu

Ruang lingkup waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang berdasarkan kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada bulan oktober 2021 sampai februari 2022

1.3.5 Ruang lingkup ilmu pengetahuan

Ruang lingkup ilmu pengetahuan adalah manajemen sumber daya manusia yang meliputi teori gaya kepemimpinan transformasional, *knowledge sharing* dan produktivitas kerja

1.4 Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah. Maka peneliti menetapkan tujuan penelitian yaitu.

1. Untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja karyawan PT Danamas Insan Kreasi andalan Cabang Lampung
2. Untuk menguji pengaruh *knowledge sharing* terhadap produktivitas kerja karyawan PT Danamas Insan Kreasi andalan Cabang Lampung

1.5 Manfaat penelitian

1.5.1 Bagi peneliti

Penelitian ini dilakukan untuk mengimplementasikan ilmu dan pengetahuan yang diperoleh selama perkuliahan terutama dibidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai gaya kepemimpinan transformasional dan *knowledge sharing* terhadap produktivitas kerja

1.5.2 Bagi institusi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan kajian yang dijadikan referensi bagi pembaca dan peneliti lain yang melakukan penelitian dengan jenis pembahasan yang sama.

1.5.3 Bagi perusahaan

Mampu memberikan implikasi bagi para pengelola di perusahaan yang nantinya akan dijadikan pertimbangan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

1.6 Sistem penulisan

Adapun sistematika penulisan laporan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan

Bab ini menjelaskan latar belakang masalah yang ada dalam perusahaan dan dirumuskan dalam perumusan masalah. Ruang lingkup

dari penelitian. Tujuan penelitian. Manfaat dari penelitian dan sistematika dari penelitian.

Bab II Landasan Teori

Bab ini menguraikan landasan teori dan tinjauan empiris yang relevan dengan permasalahan yang diteliti berdasarkan kerangka pikir dan hipotesis.

Bab III Metode Penelitian

Bab ini berisikan tentang metode yang akan digunakan dalam penelitian. Populasi dan sampel. Sumber data. Variabel penelitian. Operasional variable. Teknik analisis data. Uji persyaratan instrument. Metode analisis data. Teknik analisis data. Dan pengujian hipotesis.

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