BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan pembiayaan adalah badan usaha diluar bank dan lembaga keuangan bukan bank yang khusus didirikan untuk melakukan kegiatan penyediaan dana atau barang modal. Peranan dari perusahaan pembiayaan sebagai menyediakan dana bagi masyarakat yang memerlukan sumber dana pembiayaan seperti dan pinjaman dana usaha, kredit mobil ataupun motor, baik untuk keperluan investasi, modal kerja, maupun konsumsi yang diharapkan dapat bermanfaat guna mendorong perekonomian nasional. Di era globalisasi peran perusahaan pembiayaan saat ini terasa sangat dibutuhkan, sejalan dengan berkembangnya dunia bisnis dan persaingan yang terus meningkat, untuk memenangkan persaingan tersebut sangat diperlukan sumber daya manusia (SDM) yang memiliki pengetahuan, kemampuan dan keterampilan karena sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor kunci dalam persaingan global, sumber daya manusia (SDM) adalah semua potensi yang dimiliki oleh manusia yang dapat disumbangkan/diberikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang/jasa (Sedarmayanti 2017, p3).

Sumber daya manusia merupakan faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan, hal ini karena peran sumber daya manusia sebagai aset berharga perusahaan yang dapat merencanakan, melaksanakan serta mengendalikan berbagai aktivitas perusahaan. Dalam upaya mencapai tujuan perusahaan, berbagai aktivitas pekerjaan harus dikerjakan secara produktif, untuk mencapai hasil yang optimal. Produktivitas karyawan yang tinggi akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat pencapaian hasil yang maksimal dan berkualitas. Peningkatan produktivitas penting dalam lingkungan kompetitif global, dan sdm memainkan peran penting dalam menurunkan biaya tenaga kerja. Divisi SDM memainkan peran sentral dalam perencanaan dan

implementasi perampingan organisasi/perusahaan dan mempertahankan semangat kerja karyawan (Sedarmayanti 2017, p4).

Produktivitas kerja merupakan kuantitas, ketepatan waktu dan kualitas kerja yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan, untuk mendapatkan produktifitas kerja yang baik dapat dilihat dengan meningkatnya sumber daya manusia dengan memperhatikan pencapaian target disuatu perusahaan. Karyawan yang memiliki produktivitas yang tinggi akan memberikan keuntungan bagi perusahaan, sebaliknya jika karyawan tidak memiliki produktivitas kerja yang baik, akan memberikan kerugian bagi perusahaan karena tidak berjalan aktivitas pekerjaan. Menurut Sutrisno (2020, p99) mengatakan bahwa produktivitas kerja adalah hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang).

Produktivitas tenaga kerja adalah keadaan dimana karyawan suatu perusahaan dapat bekerja secara optimal dan hasil produksi yang dicapai sesuai dengan yang direncanakan. Alam (2019) menyatakan bahwa produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Dalam hal ini, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi begitupun sebaliknya. Yunita dan Saragih (2019) menyatakan bahwa produktivitas kerja merupakan ukuran tingkat kemampuan karyawan secara langsung dalam menghargai hasil kerja dan partisipasinya dalam menghasilkan barang atau jasa.

PT. Finansia Multi Finance (Kreditplus) merupakan salah satu perusahaan pembiayaan motor, mobil, elektronik, serta KPR, yang didirikan pada tanggal 9 juni 1994, PT. Finansia Multi Finance (Kreditplus) memiliki cabang di kota Bandar Lampung, yang berlokasi di Jl. Jend. Sudirman No.3 A, Enggal, Engal,

Kota Bandar Lampung, Lampung 35118, mengusung prinsip belanja online tanpa kartu kredit, PT Finansia Multi Finance (Kreditplus) juga menjangkau konsumen baru yang bertransaksi secara online melalui *e-commerce channel* yang ternama dan dipercaya. Inovasi tersebut dilakukan PT. Finansia Multi Finance (Kreditplus) untuk meningkatkan penjualan di dunia digital, kreditplus mobile dan *digital application form* menjadi tawaran menarik lainnya bagi konsumen. Informasi yang akurat dalam *system* berbasis *mobile* memudahkan konsumen mendapatkan informasi akurat sejak pengajuan diajukan hingga persetujuan, jumlah cicilan beserta tanggal jatuh tempo dan layanan *contact center*. Sebagai perusahaan yang bergerak di industri pembiayaan sangat penting memperhatikan produktivitas kerja karyawan, Berikut ini tabel 1.1 data pencapaian pembiyayaan PT. Finansia Multi Finance (Kreditplus) Cabang Bandar Lampugn Tahun 2021.

Tabel 1.1

Data Pencapaian Pembiyayaan

PT. Finansia Multi Finance (Kreditplus) Cabang Bandar Lampung

Bulan	Target Pembiayaan	Realisasi pembiayaan	Produktivitas kerja (%)
Januari	135	140	104%
Februari	135	125	93%
Maret	135	108	80%
April	135	112	83%
Mei	135	100	74%
Juni	135	95	70%
Juli	135	115	85%
Agustus	135	105	78%
September	135	135	100%
Oktober	135	107	79%
November	135	110	81%
Desember	135	100	74%
Total	1620	1352	83%

Sumber: PT. Finansia Multi Finance (Kreditplus), 2022

Berdasarkan tabel 1.1 data pencapaian pembiyayaan PT. Finansia Multi Finance (Kreditplus) Cabang Bandar Lampung Tahun 2021, menjelaskan bawah realisasi pencapain pembiayaan mencapai 83% dinilai cukup baik, namun masih belum optimal, karena belum sesuai dengan target yang telah

ditentukan oleh perusahaan, hal ini menunjukan bahwa produktiviyas kerja karyawan kurang optimal.

Selain data tersebut berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan kepada pihak PT. Finansia Multi Finance (Kreditplus) Cabang Bandar Lampung terkait produktivitas kerja, yaitu terlihat dari kurangnya kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaan dimana karyawan belum terlalu memahami produk pembiayaan yang ditawarkan sehingga dalam menjelaskan sistem pembiayaan kepada konsumen memerlukan waktu yang lama, terdapat karyawan yang tidak mengikuti pelatihan sehingga dalam pengembangan diri karyawan masih belum sesuai harapan belum memahami bagaimana cara menawarkan produk pembiyaan kepada konsumen serta cara negosiasi. terdapat karyawan masih menunda-menunda pekerjaan seperti mengobrol saat jam kerja, hal ini menunjukan bahwa karyawan kurang memiliki rasa tanggung jawab pada pekerjaan dan masih terdapat yang tidak rapi dalam memberikan laporan pekerjaan kepada pimpinan, menunjukan bahwa karyawan kurnag bermutu, permaslaahan yang terjadi harus segera dievaluasi sehingag produktivitas kerja tercapai sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Menurut Sutrisno (2020, p104) menyatakan bahwa indikator produktivitas adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu dan efisiensi

Jika suatu perusahaan ingin mencapai produktivitas kerja yang tinggi, perusahaan harus memperhatikan kebutuhan dan menciptakan suasana kerja yang nyaman bagi karyawan, dengan hal tersebut karyawan akan berusahan dengan sungguh-sunguh dalam mengerjakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Menurut Sedarmayanti (2017, p341) faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah pendidikan, keterampilan, disiplin, etika kerja, motivasi, kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial. Lingkungan kerja, hubungan industrial, teknologi dan sarana produksi, manajemen, kesempatan berprestasi dan kemampuan kepemimpinan.

Dalam penelitian ini peneliti berfokus pada budaya organisasi dan kepemimpinan, hal ini didukung oleh riset penelitian yang dilakukan oleh penelitian yang dilakukan oleh Yunita dan Saragih (2019) menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja dan penelitian yang dilakukan oleh Rina (2020) menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap produktivitas kerja,

Budaya organisasi berkaitan dengan sebuah sistem yang dibentuk oleh perusahaan untuk melihat keselarasan tujuan, sebagai nilai-nilai bersama yang diikuti oleh seluruh karyawan dan sistem tersebut merupakan sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh perusahaan. Dengan adanya budaya organisasi pada sebuah perusahaan dapat menjadi salah satu pedoman kerja yang dapat mengarahkan karyawan dalam melakukan aktivitas pekerjaan, namun tidak semua budaya organisasi sama kuatnya dalam mempengaruhi perilaku dan tindakan para karyawan. Mukrodi dan Wahyudi (2018) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan sebuah sistem makna, sistem nilai dan kepercayaan yang dianut bersama dalam suatu organisasi yang menjadi rujukan bertindak dan membedakan organisasi yang satu dengan yang lain

Budaya organisasi yang dibangun oleh perusahaan dapat diterapkan dengan baik oleh karyawan dapat menciptakan hasil kerja karyawan yang lebih efektif dan efisien sehingga meningkatkan hasil pencapaian karyawan, namun jika budaya organisasi yang dibangun oleh perusahaan tidak dapat diterapkan dengan oleh karyawan maka karyawan akan bersikap tidak peduli dengan lingkungan eksternal dan internal perusahaan, kurangnya kerja sama antara para karyawan serta karyawan tidak berkeinginan untuk mengembangkan keterampilan, pengetahuan untuk meningkatkan pencapaian perusahaan. Mukrodi dan Wahyudi (2018) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur budaya organisasi adalah *bureaucracy culture* berkaitan dengan

penataan, perintah, dan aturan, *innovative culture* berkaitan dengan kebebasan bagi partisipan dalam berpikir, mengajukan opini, merasa, dan bertindak dan *supportive culture* berkaitan dengan komunikasi atau interaksi dalam memberikan tekanan pada nilai kebaikan hati seperti harmoni, keterbukaan, persahabatan, kerjasama, dan kepercayaan

Saat ini, budaya organisasi yang dijalankan oleh PT. Finansia Multi Finance (Kreditplus) Cabang Bandar Lampung adalah integritas, kerjasama, peduli dan bertanggung jawab, lakukan dengan benar dan mengembangkan diri, sikap 'pasti bisa' (can-do attitude), kesederhanaan dan rajin,

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan kepada pihak PT. Finansia Multi Finance (Kreditplus) Cabang Bandar Lampung terkait budya organisasi, yaitu, bahwa masih terdapat karyawan yang belum mencerminakan budaya perusahaan, seperti kurangnya kerjasama karyawan terlihat karyawan hanya memperdulikan target masing-masing individu, kurnagnya rasa tanggung jawab akan pekerjaan, terlihat dari karyawan yang suka menunda laporan pekerjaan kepada atasan, terdpaat karyawan yang melakukan pekerjaan tidak sesuai prosedur yang berlaku,, seringnya terlambat datang ke kantor hal ini mengindikasikan bahwa karyawan bagian sales belum mampu secara maksimal menerapkan budaya perusahaan sehingga berdampak pada kurang optimalnya produktivitas kerja karyawan

Selain budaya organisasi, variabel yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah variabel gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang yang dimiliki seorang pemimpin dalam perusahaan dapat menumbuhkan motivasi kerja dikalangan karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, untuk itu penentuan gaya kepemimpian pada seorang pemimpin harus tepat, jika tidak tepat dapat berdampak negatif pada hasil pekerjaan karyawan. Menurut Suwatno (2019, p9) menyatakan bahwa kelompok efektif tergantung pada kecocokan antara gaya pemimpin yang

berinteraksi dengan subordinatnya sehingga situasi menjadi pengendali dan berpengaruh terhadap pemimpin

Salah satu gaya kepemimpinan yang dapat mempengaruhi produktivias kerja adalah gaya kepemimpinan transformasional, seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan seperti ini mengubah atau kepemimpinan dengan tujuan untuk melakukan perubahan. Menurut Suwatno (2019, p107) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang memotivasi karyawan agar bersedia bekerja demi sasaran-sasaran tingkat tinggi yang dianggap melampaui kepentingan pribadinya saat itu. Menurut Suwatno (2019, p107) indikator yang dapat mengukur kepemimpinan transformasional adalah visi, komunikasi inspirasional, kepemimpinan yang mendukung, stimulasi intelektual dan kesadaran personal

Gaya kepemimpian transformasional sangat diperlukan bagi karyawan bagian *marketing* diharapkan para karyawan dapat mencapai target yang ditentukan, namun berdasarkan hasil wawancara yang kepada pihak PT. Finansia Multi Finance (Kreditplus) Cabang Bandar Lampung terkait dengan permasalahan gaya kepemimpinan atasan pada bagian *marketing* yaitu pemimpin sering memberikan tugas kepada karyawan diluar tanggung jawab pekerjaan, kurang komunikasi kepada bahwan terlihat dari memberikan keputusan tanpa mempertimbangkan saran dari bawahan, kurang peduli kepada masalah karaywan dan sukar memberikan solusi pemecahan masalah kepada bawahan, lebih mengutamkan hasil dibandingkan proses kerja bawahan, hal in imenunjukan bahwa pimpinan kurang memberikan apresiasi kepada karyawan, permasalah gaya kepemimpinan ini akan berdampak pada produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan pembahasan di atas, maka penelitian ini mencoba mengkaji mengenai variabel yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dengan menguji dengan variabel budaya organisasi dan gaya kepemimpinan

transformasional melihat fenomena yang terjadi di atas maka penting untuk meneliti lebih jauh mengenai **"Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Finansia Multi Finance"**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Finansia Multi Finance?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Finansia Multi Finance?
3. Apakah Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Finansia Multi Finance?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan bagian *marketing* PT. Finansia Multi Finance

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang Lingkup Tempat yang digunakan dalam penelitian ini adalah PT. Finansia Multi Finance

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 budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional dan produktivitas kerja

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah. maka peneliti menetapkan tujuan penelitian yaitu.

1. Untuk menguji pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Finansia Multi Finance
2. Untuk menguji pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Finansia Multi Finance
3. Untuk menguji pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Finansia Multi Finance

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 khusumya mengenai budaya organisasi gaya kepemimpinan transformasional dan produktivitas kerja karyawan

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

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 dikemukan 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