

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perkembangan di era globalisasi saat ini, masalah sumber daya manusia menjadi tumpuan bagi perusahaan yang utamanya menjaga produktivitas kerja karyawan itu sendiri. Segala tuntutan perusahaan dalam mempertahankan dan mengelola sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak oleh adanya dinamika lingkungan yang berubah (Hamiddin & Taaha, 2021). Perusahaan dikatakan baik apabila memiliki sumber daya manusia yang mempunyai produktivitas kerja tinggi serta dapat mencapai sasaran atau target yang telah ditentukan dan dapat bertanggung jawab menyelesaikan tugas dengan tepat waktu (Baiti *et al.*, 2020).

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting dalam perusahaan (Setiarlan *et al.*, 2022). Keberadaan sumber daya manusia dalam perusahaan memegang peranan sangat penting. Tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan yang modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada sumber daya manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut (Hamiddin & Taaha, 2021). Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh produktivitas kerja karyawan yang dimiliki. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja dengan harapan agar target perusahaan tercapai (Eksan & Dharmawan, 2020).

Penelitian ini dilakukan pada PT. Parkland World Indonesia Jepara. PT. Parkland World Indonesia Jepara merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang pembuatan sepatu. Produktivitas kerja PT. Parkland World Indonesia Jeparadinilai masih rendah, hal ini terbukti dari seringnya karyawan bagian produksi tidakdapat mencapai target produksinya yang telah ditetapkan. Berikut merupakan datahasil produksi PT. Parkland World Indonesia Jepara tahun 2023 yang dapat dilihatpada tabel berikut.

Tabel 1.1

Target dan Realisasi Produksi Sepatu PT. Parkland World Indonesia Jepara Tahun 2023

Bulan	Target Produksi	Realisasi Produksi	Keterangan
Januari	23500	24122	Mencapai Target
Februari	23500	23102	Tidak Mencapai Target
Maret	23700	22247	Tidak Mencapai Target
April	23300	23056	Tidak Mencapai Target
Mei	22858	22900	Mencapai Target
Juni	22900	22798	Tidak Mencapai Target
Juli	23000	23266	Mencapai Target
Agustus	21500	21568	Mencapai Target
September	22000	21894	Tidak Mencapai Target
Oktober	21300	21289	Tidak Mencapai Target
November	22450	22700	Mencapai Target
Desember	24000	23155	Tidak Mencapai Target

Sumber: PT. Parkland World Indonesia Jepara (2023).

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa kegiatan kerja karyawan produksi dalam pembuatan sepatu pada tahun 2023 masih banyak yang belum mencapai target dalam penyelesaiannya. Fenomena ini mengindikasikan bahwa produktivitas kerjakaryawan produksi PT. Parkland World Indonesia Jepara masih belum maksimal.

Sebagaimana indikator dari produktivitas kerja yaitu efektivitas dalam pemanfaatan waktu dan pencapaian tujuan dan target produksi, dimana karyawan tidak dapat memanfaatkan waktu semaksimal mungkin dalam pelaksanaan produksi sehingga hasil produksi banyak yang tidak mencapai target.

Produktivitas kerja merupakan sebuah alat rangkuman tentang jumlah dan kualitas performa pekerjaan dengan mempertimbangkan pemanfaatan sumber daya manusia (Santoso, 2020). Perusahaan perlu mempersiapkan segala sesuatu agar pekerjaan menjadi lebih efektif dan efisien, sehingga dapat memperbaiki sikap dan perilaku kerja agar dapat menghasilkan karyawan yang memiliki produktivitas kerja tinggi (Baiti *et al.*, 2020). Produktivitas kerja karyawan dapat diperoleh dengan beberapa cara antara lain dengan kepemimpinan yang baik, pengembangankarir jelas dan pemberian motivasi kerja.

Kepemimpinan memegang peran penting untuk meningkatkan produktivitas kerja. Kepemimpinan (*leadership*) merupakan cara dari seorang pemimpin dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur dalam perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja karyawan yang maksimal (Nuraini & Hidayati, 2019). Berikut merupakan pra survey yang dilakukan terhadap karyawan produksi PT. Parkland World IndonesiaJepara. Adapun hasil dari pra survey terdapat masalah terkait kepemimpinan yang terjadi pada PT. Parkland World Indonesia Jepara sebagai berikut:

Tabel 1.2

**Hasil Kuesioner Pra Survey Terkait Kepemimpinan PT. Parkland WorldIndonesia
Jejara**

No	Pertanyaan	Jawaban		Jumlah Responden
		Ya	Tidak	
1	Apakah pimpinan selalu terbuka menerima kritik dan saran dari karyawan?	7	13	20
2	Apakah pimpinan mengambil keputusan dengan mempertimbangkan pendapat dari karyawan?	5	15	20
3	Apakah anda merasa pimpinan kurang memberikan arahan perbaikan ketika karyawan melakukankesalahan?	4	16	20

Sumber: Hasil pra survey tanggal 17 November 2023.

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa kepemimpinan yang dilakukan oleh pimpinan PT. Parkland World Indonesia Jejara cenderung bersifat kaku dan kurang terbuka menerima kritik dan saran. Hal tersebut dikarenakan ciri kepemimpinan yang baik yaitu mampu berperan layaknya seorang bapak, mampu melindungi bawahan dan pengambilan keputusan dilakukan secara bersama-sama.

Selain kepemimpinan, pengembangan karir juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Pengembangan karir merupakan kebutuhan yang harus terus dikembangkan dalam diri tenaga kerja agar dapat memotivasi mereka untuk lebih produktif dalam bekerja (Hamiddin & Taaha, 2021). Tujuan pengembangan karir untuk meningkatkan status dan kedudukan karyawan, oleh karena itu upaya untuk membangun sistem pengembangan karir yang jelas dapat membantu karyawan mengidentifikasi kebutuhan karir mereka (Haryati & Mukhlis, 2021). Berikut

merupakan pengembangan karir karyawan produksi PT. Parkland World Indonesia Jepara sebagai berikut:

Tabel 1.3
Pengembangan Karir PT. Parkland World Indonesia Jepara

Tahun	Pengembangan Karir	
	Promosi (Orang)	Mutasi (Orang)
2021	4	5
2022	5	0
2023	3	4

Sumber: PT. Parkland World Indonesia Jepara (2023).

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa program pengembangan karir berupa promosi sangat minim dilakukan oleh PT. Parkland World Indonesia Jepara. Promosi atau mutasi yang tidak memiliki parameter tersebut dapat menyebabkan karyawan berpotensi memilih keluar dari perusahaan dan memilih bekerja diperusahaan lain yang memiliki program pengembangan karir yang jelas.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah motivasikerja. Motivasi kerja merupakan penggerak bagi karyawan agar berusaha mencapaitarget dan tujuan perusahaan (Baiti *et al.*, 2020). Karyawan dapat melaksanakan tugas secara maksimal ditentukan oleh motivasi yang mendorong karyawan tersebut bekerja dengan baik (Anwar & Sugiono, 2022). Penurunan motivasi kerjakaryawan bisa disebabkan oleh beberapa faktor seperti penyelesaian tugas tidak tepat pada waktunya, karyawan tidak teliti dalam mengerjakan tugas yang dibebankan sehingga hasil produksi tidak mencapai target dan tingginya tingkat absensi karyawan. Berikut merupakan data absensi karyawan produksi PT. Parkland World Indonesia Jepara periode tahun 2023 sebagai berikut:

Tabel 1.4
Data Absensi Karyawan Produksi PT. Parkland World Indonesia Jepara Periode
Tahun 2023

Bulan	Jumlah Karyawan Tetap	Absensi Tidak Hadir/Bulan
		Alfa
Januari	1.014	15
Februari	1.014	7
Maret	1.014	20
April	1.014	14
Mei	1.014	23
Juni	1.014	5
Juli	1.014	10
Agustus	1.014	14
September	1.014	7
Oktober	1.014	11
November	1.014	16
Desember	1.014	19

Sumber: PT. Parkland World Indonesia Jepara (2023).

Tabel 1.4 menunjukkan bahwa absensi tidak hadir (alfa) karyawan produksi PT. Parkland World Indonesia Jepara terus terjadi setiap bulan. Absensi tidak hadir (alfa) paling banyak terdapat pada bulan Maret dan Mei. Hal tersebut menggambarkan bahwa motivasi kerja karyawan produksi PT. Parkland World Indonesia Jepara mengalami penurunan sehingga menyebabkan hasil produksi tidak dapat mencapai target.

Perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal (Santoso, 2020). Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. PT. Parkland World Indonesia Jepara perlu meningkatkan kualitas karyawan (sumber daya manusia), karena elemen tersebut

yang paling strategis dalam meningkatkan produktivitas kerja sehingga target perusahaan dapat tercapai.

Research gap yang melatarbelakangi penelitian ini yaitu adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh Nuraini & Hidayati (2019) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Anwar & Sugiono (2022) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Utiahman *et al* (2023) menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurdy *et al* (2023) menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Putra & Mujiati (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Herdiana (2019) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil tersebut perlu dibuktikan dalam penelitian ini sehingga penelitian ini mendukung atau tidaknya dari penelitian terdahulu.

Berdasarkan uraian masalah dan hasil penelitian terdahulu, maka penelitian ini mengambil judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT.Parkland World Indonesia Jepara”**.

1.2. Ruang Lingkup

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Objek penelitian ini adalah PT. Parkland World Indonesia Jepara.
2. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu kepemimpinan, pengembangan karir dan motivasi kerja serta variabel dependen yaitu produktivitas kerja.
3. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PT. Parkland World Indonesia Jepara yang berjumlah 1.014.
4. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 105 responden.
5. Waktu penelitian selama 1 bulan mulai tanggal 15 Desember sampai 15 Januari 2024.

1.3. Perumusan Masalah

Ada beberapa masalah pada PT. Parkland World Indonesia Jepara terkait dengan kepemimpinan, pengembangan karir, motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan produksi sebagai berikut:

1. Produktivitas kerja karyawan produksi PT. Parkland World Indonesia Jepara tahun 2023 belum maksimal dan masih mengalami penurunan, sehingga hasil produksi banyak yang tidak mencapai target.

2. Kepemimpinan yang dilakukan oleh pimpinan PT. Parkland World Indonesia Jepara cenderung bersifat kaku dan kurang terbuka menerima kritik dan saran.
3. Program pengembangan karir berupa promosi sangat minim dilakukan oleh PT. Parkland World Indonesia Jepara.
4. Motivasi kerja karyawan produksi PT. Parkland World Indonesia Jepara mengalami penurunan, hal tersebut dibuktikan dengan absensi tidak hadir (alfa) yang terus terjadi setiap bulan.

Berdasarkan uraian latar belakang dan ruang lingkup pada PT. Parkland World Indonesia Jepara, maka dapat dibuat pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Parkland World Indonesia Jepara?
2. Bagaimana pengembangan karir berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Parkland World Indonesia Jepara?
3. Bagaimana motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Parkland World Indonesia Jepara?
4. Bagaimana kepemimpinan, pengembangan karir dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Parkland World Indonesia Jepara?

1.4. Tujuan Penelitian

Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Parkland World Indonesia Jepara.

- 
2. Menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Parkland World Indonesia Jepara.
 3. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Parkland World Indonesia Jepara.
 4. Menganalisis pengaruh kepemimpinan, pengembangan karir dan motivasi kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Parkland World Indonesia Jepara.

1.5. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini merupakan kesempatan yang baik bagi peneliti untuk menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama menjalani perkuliahan dan memperluas cara berfikir ilmiah dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Bagi peneliti selanjutnya dapat dijadikan pedoman dan referensi untuk penelitian dimasa mendatang pada bidang yang sama.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan dan pertimbangan bagi pimpinan PT. Parkland World Indonesia Jepara untuk meningkatkan sumber daya manusia dalam hal produktivitas kerja karyawan berdasarkan faktor kepemimpinan, pengembangan karir dan motivasi kerja.

