

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Di masa industrialisasi yang sekarang semakin berkembang tidak hanya dirasakan dampaknya oleh negara maju tetapi ini juga bisa dirasakan oleh negara berkembang tak terkecuali Indonesia. Apalagi setelah dicanangkannya oleh Presiden bahwa Indonesia akan masuk dalam negara Industri 4.0 dan ini akan membuat persaingan semakin ketat dan sulit. Banyak negara yang saat ini berlomba lomba untuk bisa menjadi negara yang menjadi terdepan dalam segala aspek diantaranya komponen utama yang terletak pada sumber daya manusianya yang berkualitas bagus dan berkompeten di bidangnya.

Dan saat ini memang komponen ini sangat dibutuhkan dalam dunia kerja, dan permintaan sumber daya manusia yang berkompeten baik di bidang industrial atau non industrial semakin dibutuhkan oleh tiap organisasi atau perusahaan, yang dimana tenaga kerja dituntut untuk melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasan/pemimpin dengan sebaik mungkin. Tiap organisasi atau perusahaan baik milik pemerintah maupun swasta merupakan tempat bagi sumber daya manusia untuk bekerja sama dengan yang lain, saling berhubungan antara satu dengan yang lain, saling bergantung untuk melakukan interaksi dengan lingkungan kerjanya dalam suatu struktur organisasi untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan dari awal.

Pada saat ini sumber daya manusia yang menempati posisi baik itu pemimpin atau karyawan akan sangat menentukan masa depan organisasi atau perusahaan untuk bisa mencapai sasaran organisasi atau perusahaan tersebut. Oleh karena itu organisasi atau perusahaan harus memandang mereka dengan baik dan bisa menggali potensi terbaiknya, oleh karena itu saat ini organisasi atau perusahaan harus memperbaiki gaya bekerja yang diinginkan oleh karyawan untuk membuat kualitas hidup pekerjaan

tinggi dan mampu untuk membantu meningkatkan produktivitas kerja karyawan hingga mereka bisa loyal kepada organisasi atau perusahaan.

Dari hal tersebut setiap karyawan ingin bisa melaksanakan pekerjaan dengan baik dan memberikan kontribusinya kepada organisasi atau perusahaannya, bisa mendukung dan percaya pada setiap individu untuk mengeluarkan kemampuan terbaiknya. Dari sinilah fungsi dan tanggung jawab kapasitas seorang pemimpin dibutuhkan, dengan sikap, tindakan dan keputusan dari pemimpin akan berpengaruh dan berperan penting dalam hal ini, hingga bisa menjadi tolak ukur tanggung jawab dan loyalitasnya bagi para karyawan dalam bentuk serta kegiatan pekerjaan positif yang diharapkan bisa meningkatkan semangat kerja dan berdampak terhadap meningkatnya produktivitas kerja karyawan.

Oleh sebab itu, tugas dan pengaruh gaya kepemimpinan menjadi faktor penting bagi kinerja karyawan tersebut. Dengan hal ini dalam sebuah organisasi atau perusahaan diharapkan memiliki kepemimpinan yang efektif dalam memimpin organisasi.

Kepemimpinan dan budaya organisasi adalah dua persepsi yang tidak bisa dipisahkan antara yang satu dengan yang lain. Yang artinya, kepemimpinan tanpa organisasi maka tidak bisa berjalan secara maksimal dan kemampuan pemimpin dalam mendorong individu untuk melaksanakan kegiatan kelompok tidaklah terlihat, dan sebaliknya organisasi tanpa kepemimpinan maka visi atau misi organisasi menjadi tidak terencana. Menurut Edgar H. Schein (1992) dalam Ester Dwi Warni (2014), menjelaskan bahwa pengagas organisasi (pemimpin) memiliki pengaruh besar dalam proses pembentukan kultur organisasi. *Schein* mengobservasikan jika budaya organisasi dan kepemimpinan adalah saling keterkaitan. Dia menyimpulkan interkoneksi ini dengan melihat hubungan antara budaya organisasi dalam siklus aktivitas organisasi. Sehingga tiap organisasi atau perusahaan mempunyai gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang memiliki fungsi untuk membuat dasar dalam bertindak serta mencapai tujuan organisasi.

Dalam hal ini gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang timbul dan bisa dipelihara dengan baik bisa diharapkan mampu membuat organisasi berkembang lebih baik. Tidak hanya dalam perkembangan organisasi saja, namun juga mampu untuk membuat suasana kerja yang lebih mendukung dan lebih baik. Dengan adanya pembentukan budaya organisasi yang ada di lingkungan intern ini lewat sosialisasi poin-poin suatu perusahaan kepada karyawan, diharapkan karyawan mempunyai semangat untuk bekerja dengan maksimal sesuai yang diinginkan perusahaan dan bisa meningkatkan produktivitas kerjanya.

CV.Keong Mas Permai adalah perusahaan yang bergerak di industri pengolahan dan pembekuan daging bekicot, dimana sejak tahun 1997, perusahaan ini sudah melakukan ekspor ke beberapa negara. Untuk memenuhi kebutuhan bahan bakunya mereka bekerja sama dengan para pengepul bekicot yang tersebar di beberapa daerah di Jawa Timur.

**Tabel 1.1 Laporan Realisasi Ekspor CV.Keong Mas Permai  
Periode Januari-Desember 2017**

<b>No</b>	<b>Bulan</b>	<b>Komoditi</b>	<b>Nilai (USD)</b>	<b>Negara Tujuan</b>
1	25-Jan-2017	CANNED SNAILS	77,350.00	MIAMI
2	26-Jan-2017	CANNED SNAILS	12,500.00	KEELUNG
3	03-Feb-2017	CANNED SNAILS	78,200.00	LOS ANGELES
4	04-Feb-2017	FROZEN SNAILS	33,600.00	KAOHSIUNG
5	16-Feb-2017	CANNED SNAILS	52,479.00	CAPETOWN
6	18-Mar-2017	FROZEN SNAILS	33,600.00	KAOHSIUNG
7	25-Mar-2017	DRY SNAILS	6,481.80	KAOHSIUNG
8	27-Apr-2017	CANNED SNAILS	17,750.00	MONTREAL
9	06-May-2017	FROZEN SNAILS	33,600.00	KAOHSIUNG
10	12-May-2017	CANNED SNAILS	68,035.00	CAPETOWN
11	17-May-2017	CANNED SNAILS	15,000.00	KEELUNG
12	27-May-2017	CANNED SNAILS	64,000.00	MONTREAL
13	15-Jun-2017	FROZEN SNAILS	33,600.00	KAOHSIUNG
14	28-Jul-2017	CANNED SNAILS	77,350.00	LOS ANGELES
15	01-Aug-2017	CANNED SNAILS	67,828.75	CAPETOWN
16	08-Aug-2017	CANNED SNAILS	71,008.00	DURBAN

17	14-Sept-2017	CANNED SNAILS	65,450.00	MONTREAL
18	06-Oct-2017	CANNED SNAILS	50,713.00	HONGKONG
19	24-Oct-2017	CANNED SNAILS	66,078.75	CAPETOWN
20	30-Oct-2017	CANNED SNAILS	65,103.50	MONTREAL
	TOTAL		989,727.8 0	

**Tabel 1.2 Laporan Realisasi Ekspor CV.Keong Mas Permai  
Periode Januari-Desember 2018**

<b>No</b>	<b>Bulan</b>	<b>Komoditi</b>	<b>Nilai (USD)</b>	<b>Gross Weight (KGS)</b>	<b>Negara Tujuan</b>
1	27-Jan-2018	FROZEN SNAILS	14,304.00	10,430	TAIWAN
2	07-Feb-2018	CANNED SNAILS	64,525.00	19,800	CANADA
3	19-Feb-2018	CANNED SNAILS	23,500.00	6,000	HONGKON G
4	27-Mar-2018	FROZEN SNAILS	30,168.00	21,997	TAIWAN
5	26-Apr-2018	CANNED SNAILS	22,400.00	9,600	TAIWAN
6	10-May-2018	CANNED SNAILS	71,167.50	20,220	USA
7	23-May-2018	CANNED SNAILS	71,500.00	20,400	USA
8	31-May-2018	FROZEN SNAILS	29,650.00	20,965	TAIWAN
9	02-Jun-2018	CANNED SNAILS	64,327.00	19,371	SOUTH AFRICA
10	04-Jul-2018	CANNED SNAILS	67,227.60	17,265	CANADA

11	20-Jul-2018	FROZEN SNAILS	45,135.00	10,400	KOREA
12	19-Agst-2018	CANNED SNAILS	15,726.50	6,113	MONTREAL
13	08-Sept-2018	CANNED SNAILS	37,886.00	10,452	USA
14	OKT-DES	NIHIL	NIHIL	NIHIL	NIHIL
			557,516.6 0	193,013	

**Tabel 1.3 Laporan Realisasi Ekspor CV.Keong Mas Permai  
Periode Januari-April 2019**

<b>No</b>	<b>Bulan</b>	<b>Komoditi</b>	<b>Nilai (USD)</b>	<b>Gross Weight (KGS)</b>	<b>Negara Tujuan</b>
1	15-Jan-2019	FROZEN SNAILS	14,064.00	10,256	TAIWAN
2	03-Mar-2019	CANNED SNAILS	10.800.00	4,140	CANADA
3	03-Mar-2019	CANNED SNAILS	24,000.00	6,000	HONGKONG
4	16-Mar-2019	CANNED SNAILS	23,950.00	6,600	USA
5	19-Mar-2019	FROZEN SNAILS	14,520.00	9,812	TAIWAN
6	21-Mar-2019	CANNED SNAILS	24,175.00	6,600	USA
7	26-Mar-2019	FROZEN SNAILS	33,600.00	24,500	TAIWAN
8	29-Mar-2019	CANNED SNAILS	61,500.00	18,950	CANADA
9	04-Apr-2019	CANNED	74,187.50	20,214	SOUTH

		SNAILS			AFRICA
10	09-Apr-2019	CANNED SNAILS	25,300.00	6,600	USA
11	11-Apr-2019	CANNED SNAILS	29,750.00	8,400	USA
12	23-Apr-2019	FROZEN SNAILS	14,520.00	9,812	TAIWAN
13	23-Apr-2019	CANNED SNAILS	24.000.00	9,600	TAIWAN
			339,566.5 0	141,484	

**Tabel 1.4 laporan realisasi ekspor CV.Keong Mas Permai selama 3 tahun terakhir**

No	2017		2018		2019	
	Nilai(USD)	Gross Weight (KGS)	Nilai (USD)	Gross Weight (KGS)	Nilai (USD)	Gross Weight (KGS)
1	989,727.80	-	557,516.60	193,013	339,566. 50	141,484

Berdasarkan Tabel 1.4 tampak bahwa produktivitas yang diperoleh setiap tahunnya mengalami fluktuasi, oleh karena itu perlu adanya analisa terhadap masalah yang terjadi, itu bisa terjadi karena persediaan bahan baku yang berbeda-beda dan tidak selalu tersedia di tiap daerah dikarenakan musim penghujan yang berbeda, atau mungkin juga kurangnya motivasi dari pimpinan yang membuat mereka kurang bersemangat. Menurunnya produktivitas akan menghambat kelangsungan perusahaan dalam beroperasi. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. Menurut Irawati (2007) sebuah tim terdiri atas banyak orang dengan berbagai

keahlian/kemahiran yang dimiliki, dimana anggota dengan kemahiran/keahlian tinggi akan mendorong anggota yang memiliki keahlian yang rendah sehingga tujuan perusahaan lebih cepat terealisasi, selain itu teamwork juga mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan dalam mempengaruhi produktivitas karyawan Luthfi (2010).

Karena pada dasarnya seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan setia kepada perusahaan apabila dalam mereka bekerja memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang dia harapkan. Menurut Alfaidah (2007) kepuasan kerja adalah kepuasan yang terdiri atas kepuasan financial, kepuasan fisik, kepuasan sosial, dan kepuasan psikologis, berpengaruh simultan terhadap produktivitas kerja. Sedangkan secara parsial, kepuasan sosial berpengaruh dominan terhadap produktivitas

## 1.2 Perumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas kerja karyawan pada CV.Keong Mas Permai?
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas kerja karyawan pada CV.Keong Mas Permai?
3. Bagaimana pengaruh loyalitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV.Keong Mas Permai?
4. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV.Keong Mas Permai?
5. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV.Keong Mas Permai?
6. Bagaimana budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan melalui loyalitas kerja karyawan pada CV.Keong Mas Permai?
7. Bagaimana gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan melalui loyalitas kerja karyawan pada CV.Keong Mas Permai?

### 1.3 Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas kerja karyawan pada CV.Keong Mas Permai
2. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas kerja karyawan pada CV.Keong Mas Permai
3. Menganalisis pengaruh loyalitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV.Keong Mas Permai
4. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV.Keong Mas Permai
5. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV.Keong Mas Permai
6. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan melalui loyalitas kerja karyawan pada CV.Keong Mas Permai
7. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan melalui loyalitas kerja karyawan pada CV.Keong Mas Permai

### 1.4 Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Dari hasil penelitian ini bisa digunakan untuk menambah referensi dalam bidang karya ilmiah dan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan yang sudah ada khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Dan sebagai bekal dalam mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh selama kuliah dalam dunia kerja yang sebenarnya.

2. Secara Praktis

Hasil dari penelitian diharapkan dapat menambah bahan pembelajaran di perpustakaan sehingga bisa bermanfaat dalam ilmu pengetahuan, khususnya sebagai bahan acuan bagi pembuat karya ilmiah selanjutnya. Hasil penelitian ini

juga diharapkan bisa digunakan sebagai inspirasi dan referensi atau bahan acuan untuk penelitian dimasa yang akan datang