

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

TEMPO.CO, Jakarta - Produktivitas tenaga kerja merupakan salah satu indikator utama daya saing suatu negara, khususnya dalam menghadapi persaingan global dan integrasi ekonomi regional seperti ASEAN. Data Kementerian Perindustrian (Kemenperin) menunjukkan bahwa pada tahun 2023 produktivitas tenaga kerja Indonesia berada di peringkat kelima di kawasan ASEAN. ASEAN *studies* mencatat tingkat produktivitas tenaga kerja Indonesia rendah. Telihat dari angka PDB per tenaga kerja yang hanya US\$23,87 ribu. Angkanya lebih rendah daripada rata-rata ASEAN yang mencapai US\$24,27 ribu per tenaga kerja. Kondisi ini menunjukkan adanya permasalahan dalam efektivitas pengembangan sumber daya manusia industri yang perlu dikaji lebih lanjut melalui penelitian akademik. (Tempo.co, 2025).

Menurut (Siagian, 2002) penurunan produktivitas kerja dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi dan berpotensi menimbulkan kerugian, baik dari segi finansial maupun non-finansial. Menurut (Sutrisno, 2020) dalam bukunya “Manajemen Sumber Daya Manusia”, produktivitas kerja tidak hanya dilihat dari banyaknya hasil yang diperoleh, tetapi juga dari bagaimana tenaga kerja memanfaatkan waktu, kemampuan, dan sarana kerja secara optimal untuk mencapai hasil yang maksimal.

Menurut (Singgih & Gunarta, 2021) ketika produktivitas meningkat, perusahaan dapat memproduksi lebih banyak barang dan jasa dengan sumber daya yang sama, sehingga dapat meningkatkan daya saing di pasar. Ini membantu perusahaan untuk tetap relevan dan bersaing dengan pesaing lainnya. Meningkatkan produktivitas adalah salah satu sasaran utama bagi perusahaan dan negara, karena hal ini memiliki potensi untuk mendorong peningkatan keuntungan yang signifikan.

Dalam buku “*Armstrong’s Handbook of Human Resource Management Practice*” (Armstrong & Taylor, 2023) menekankan bahwa motivasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan merupakan faktor penting yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan. Namun, agar penelitian tetap fokus dan tidak melebar, penelitian ini hanya memfokuskan pada gaya kepemimpinan transformasional sebagai variabel utama yang mempengaruhi produktivitas kerja.

Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa penelitian tentang gaya kepemimpinan transformasional penting bagi manajemen untuk merancang cara memimpin yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Gaya kepemimpinan ini tidak hanya fokus pada penyelesaian pekerjaan, tetapi juga memberikan motivasi, inspirasi, arahan, dan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan kreativitasnya. Dengan kepemimpinan transformasional, tercipta suasana kerja yang nyaman dan mendukung, sehingga karyawan merasa termotivasi, bertanggung jawab, dan lebih produktif. Penelitian ini diharapkan

membantu organisasi memahami bagaimana pemimpin dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Menurut (Robbins & Judge, 2023), kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang mampu mendorong peningkatan kinerja dan produktivitas karyawan melalui pemberian inspirasi, motivasi, serta arahan yang jelas. Mereka menjelaskan bahwa pemimpin transformasional tidak hanya berfokus pada penyelesaian tugas, tetapi juga membangun hubungan emosional yang positif dengan para karyawan sehingga dapat menumbuhkan semangat, kreativitas, dan komitmen kerja.

Selain itu, pemimpin ini juga menekankan pentingnya pengembangan pribadi dan profesional karyawan. Melalui pelatihan, umpan balik yang konstruktif, dan pengakuan atas prestasi, karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk terus memperbaiki diri. Dampaknya, perusahaan tidak hanya mendapatkan karyawan yang lebih produktif tetapi juga lebih loyal, yang berkontribusi pada stabilitas dan pertumbuhan jangka panjang organisasi atau perusahaan.

Selaras dengan itu, (Yukl, 2020) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan produktivitas karyawan melalui empat aspek utama: memberikan keteladanan, membangkitkan motivasi kerja, menstimulasi kreativitas dalam memecahkan masalah dan memberikan perhatian terhadap kebutuhan individu. Teori (Northouse, 2021) juga menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas kerja melalui empat aspek utama,

yaitu keteladanan, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan perhatian individual.

Adapun penelitian ini kembali dilakukan karena adanya perbedaan hasil temuan dari beberapa penelitian terdahulu, sebagaimana ditunjukkan dalam beberapa jurnal berikut. Menurut (Ragil Aditya, Hasbiah, & Kurniawan, 2024), yang berjudul “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.Sinar Citra Harapan Kabupaten Maros.*” Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Sedangkan, menurut (Fandra Putra Wardana, Dewi Andriani & Hasan Ubaidillah, 2025), yang berjudul “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Kerja Sama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bintang Teknik Nyata.*”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil observasi awal, ditemukan bahwa pada PT. Indo Bara Pratama produktivitas kerja karyawan belum sepenuhnya optimal. Hal ini terlihat dari masih adanya karyawan yang belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan terget waktu dan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Keterlambatan penyelesaian tugas menunjukkan bahwa karyawan belum memiliki dorongan dan komitmen kerja yang kuat. Hal ini terjadi apabila pemimpin belum mampu

memberikan motivasi yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif dan bertanggung jawab terhadap target.

Pemimpin juga belum sepenuhnya memberikan perhatian secara personal kepada karyawan. Pemberian tugas masih dilakukan secara umum tanpa mempertimbangkan kemampuan dan potensi masing-masing karyawan. Akibatnya beberapa karyawan merasa kurang termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Pemimpin seharusnya memahami kemampuan, kebutuhan, dan potensi masing-masing karyawan kemudian menyesuaikan arahan, pembinaan, dan pemberian tugas agar karyawan merasa dihargai dan didukung dalam pengembangan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang yang telah dikemukakan diatas maka dapat disusun rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja karyawan PT Indo Bara Pratama Kabupaten Kutai Kartanegara?
2. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja karyawan PT Indo Bara Pratama Kabupaten Kutai Kartanegara?

C. Tujuan Penulisan

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja karyawan PT Indo Bara Pratama Kabupaten Kutai Kartanegara.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja karyawan PT Indo Bara Pratama Kabupaten Kutai Kartanegara.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis .

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memperkuat pemahaman mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja.

2. Manfaat Praktis.

- a. Untuk STIA Tabalong

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi dan tambahan literatur di lingkungan STIA Tabalong, khususnya bagi mahasiswa dan dosen dalam proses pembelajaran serta penelitian yang berkaitan dengan kepemimpinan dan produktivitas kerja.

- b. Untuk Perusahaan

Penelitian ini dapat memberikan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam menerapkan gaya kepemimpinan

transformatif guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini dapat dijadikan dasar dalam pengambilan kebijakan manajerial yang lebih efektif.

c. Untuk Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan atau referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji topik serupa, serta dapat dikembangkan lebih lanjut dengan variabel, metode, atau objek penelitian yang berbeda.