

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Era digital mendorong terjadinya digitalisasi yang berdampak pada perusahaan atau organisasi. Menurut Vizano (2020) di era revolusi industri 4.0, teknologi yang paling menonjol dalam dunia industri saat ini adalah teknologi informasi (TI). Teknologi informasi (TI) yang memuat teknologi digital dan internet akan menjadi basis perubahan revolusioner di semua industri (Jung et al, 2018; Borges, et al.,2009). Agar tujuan perusahaan tersebut tercapai atau memenuhi target, maka dibutuhkan pembelajaran organisasi, dimana pembelajaran organisasi merupakan proses di dalam organisasi yang melibatkan interaksi tingkat individu dan kolektif di dalam menganalisis dan mengarahkan usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Pembelajaran organisasional juga dapat mendorong kelompok ataupun orang-orang dalam suatu organisasi secara bertahap sesuai dengan tujuan yang dicita-citakan oleh organisasi perusahaan itu sendiri.

Pembelajaran organisasi dapat meningkatkan pola pikir kelompok untuk dapat berfikir lebih maju dan merencanakan masa depan perusahaan yang lebih baik dan terencana pada sebelumnya. Adanya pembelajaran organisasi dalam perusahaan menjadikan kesempatan untuk dapat menyampaikan berbagai aspirasi dan saran secara kolektif dengan bebas dan terarah sehingga kelompok organisasi dapat belajar dan bekerjasama secara

baik dan berkelanjutan. Selain pembelajaran organisasi, setiap perusahaan dituntut untuk memiliki kemampuan digital dan *leadership* (kepemimpinan). Pembelajaran organisasional dan gaya kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan atau organisasi. Para karyawan akan bekerja secara produktif apabila pemimpin mendapat pembelajaran organisasi dan dukungan dari gaya kepemimpinan yang baik. Produktivitas kerja yang tinggi menyebabkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja tersebut yang nantinya akan berdampak kepada pelanggan perusahaan atau nasabah.

*Leadership* (kepemimpinan) merupakan salah satu hal yang penting di dalam suatu organisasi, karena gaya kepemimpinan juga dapat mempengaruhi moral, kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja di dalam suatu organisasi. Gaya kepemimpinan akan berdampak pada berkembang tidaknya suatu organisasi. Dalam suatu organisasi, masing-masing mempunyai ciri-ciri yang berbeda sehingga memerlukan jenis kepemimpinan (*leadership*) yang berbeda. Gaya kepemimpinan di era digital tidak hanya memahami konsep kepemimpinan, namun juga harus menguasai *soft skill* dan *hard skill* agar dapat mencapai target perusahaan sesuai yang diharapkan. Kemampuan *soft skill* sangat dibutuhkan oleh semua orang agar meningkatkan performa dalam bekerja karena berhubungan dengan kemampuan adaptasi, interaksi, dan mengatur diri sendiri.

Agar dapat bersaing, bertahan dan berkembang maka perusahaan perbankan dituntut untuk mampu mengikuti zaman. Jika perusahaan dapat mengikuti zaman, maka dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan pelanggan.

Kepuasan kerja menjadi sesuatu yang sangat berharga. Sesuai tujuan untuk memberikan pelayanan berkualitas, maka PT BPT BKK Wonogiri menciptakan visi dan misi yang terdapat dalam perusahaan tersebut. Visi PT BPR BKK Wonogiri yaitu menjadi bank yang sehat, besar, mandiri, dan mampu untuk bersaing. Sedangkan misi PT BPR BKK Wonogiri meliputi menjalankan usaha sebagaimana Bank Perkreditan Rakyat sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku; membantu dan mendorong pertumbuhan perekonomian dan pembangunan daerah disegala bidang; sebagai mitra usaha masyarakat dalam meningkatkan taraf hidup melalui layanan jasa BPR yang profesional; serta mengupayakan sumber pendapatan asli daerah. Apakah berpengaruh pembelajaran organisasional dan *leadership* terhadap produktivitas karyawan dengan kepuasan nasabah sebagai variabel mediasi di PT BPR BKK Wonogiri.

Oleh karena itu dalam penelitian ini peneliti ingin mengetahui adakah pengaruh pembelajaran organisasional dan *leadership* terhadap produktivitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi di PT BPR BKK Wonogiri.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat dikemukakan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah pembelajaran organisasional berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan?

2. Apakah pembelajaran organisasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah *leadership* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan?
4. Apakah *leadership* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan?
6. Apakah pembelajaran organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan melalui kepuasan kerja?
7. Apakah *leadership* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan melalui kepuasan kerja?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka dapat dikemukakan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis apakah pembelajaran organisasional berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.
2. Untuk menganalisis apakah pembelajaran organisasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Untuk menganalisis apakah *leadership* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.
4. Untuk menganalisis apakah *leadership* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan.

5. Untuk menganalisis apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.
6. Untuk menganalisis pembelajaran organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan melalui kepuasan kerja.
7. Untuk menganalisis *leadership* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan melalui kepuasan kerja.

#### **D. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat teoritis

Menjadi sumbangan bagi ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya dalam pembelajaran organisasional dan *leadership*. Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian terpenting dari kemajuan ilmu pembangunan dan teknologi, serta ilmu manajemen yang lebih berfokus pada pengaturan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi.

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih nyata bagi dunia akademis khususnya kampus dengan mendapatkan banyak sumbangan pemikiran dan pengembangan keilmuan tentang pengaruh pembelajaran organisasional dan *leadership* terhadap produktivitas karyawan dengan kepuasan sebagai variabel mediasi di PT BPR BKK Wonogiri. Selain itu juga memberikan sumbangsih nyata bagi

masyarakat dengan mendapatkan solusi yang dapat diterapkan melalui hasil penelitian.

#### **E. Sistematika Penulisan Skripsi**

Penulisan skripsi ini agar mudah dipahami, maka dibuat sistematika penulisan skripsi sebagai berikut:

##### **BAB I PENDAHULUAN**

Berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan skripsi.

##### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini diuraikan tentang teori dan penelitian terdahulu yang relevan dengan pengaruh keamanan, ketersediaan informasi dan kepercayaan terhadap niat beli ulang dengan dimediasi kepuasan konsumen, pengembangan hipotesis serta kerangka pemikiran.

##### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini membahas tentang jenis penelitian, definisi operasional dan pengukuran data, data dan sumber data, metode pengumpulan data, desain pengambilan sampel serta metode analisis data.

##### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini membahas hasil penelitian dengan melakukan analisis data dan pembahasan. Pembahasan meliputi karakteristik responden, analisis data dan pembahasan.

## BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian, keterbatasan penelitian serta saran-saran yang perlu diajukan penulis sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya.

## DAFTAR PUSTAKA

## LAMPIRAN