

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan memerlukan berbagai sumber daya dalam menjalankan suatu organisasi guna mencapai tujuannya, antara lain sumber daya manusia, mesin, teknologi, dan material. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting yang menggerakkan suatu organisasi karena sumber daya manusia yang memiliki kreativitas, tenaga dan kemampuan dapat dikembangkan untuk mendukung kegiatan bisnis guna meningkatkan daya saing posisi organisasi dalam perusahaan. Sumber daya utamanya adalah kreativitas (*creativity*) yang didefinisikan sebagai kapasitas atau kemampuan untuk menghasilkan atau menciptakan sesuatu yang unik, menciptakan solusi dari suatu masalah atau melakukan sesuatu yang berbeda dari pakem (*thinking outside the box*). Kreativitas merupakan faktor yang menggerakkan lahirnya inovasi (*innovation*) dengan memanfaatkan penemuan (*invention*) yang sudah ada (Isa, 2016).

Sumber daya manusia, salah satu sumber daya dalam organisasi yang memegang peranan penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Dalam proses pengembangan sumber daya manusia, kinerja karyawan di perusahaan sama pentingnya dengan keberhasilan perusahaan seperti halnya kinerja karyawan itu sendiri. Peningkatan kinerja karyawan tidak hanya baik bagi “Perusahaan” tetapi juga bagi karyawan itu sendiri. Karena dengan kinerja yang baik, pengembangan karir karyawan secara teoritis lebih baik (Razak et al., 2018).

Perusahaan harus memiliki strategi yang tepat dengan mempersiapkan sumber daya manusianya secara kompeten sekaligus meningkatkan produktivitas dan meningkatkan kinerja karyawan. Dewasa ini, di era perkembangan teknologi, sumber daya manusia membutuhkan disiplin dan semangat yang lebih tinggi untuk dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan fungsi dan tugasnya baik untuk keperluan pribadi maupun

bisnis guna terciptanya performa kinerja yang optimal (Mazurchenko & Maršíková, 2019).

Perusahaan perlu meningkatkan kinerja karyawan untuk menjamin kepuasan pelanggan. Kinerja merupakan hasil dari proses kerja pegawai untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kinerja didefinisikan sebagai sifat seseorang dalam perilaku, pekerjaan, tujuan dan sasaran bisnis, yang berperan aktif dalam mendorong organisasi untuk mencapai tujuannya. Tercapainya tujuan perusahaan tidak lepas dari upaya sumber daya manusia yang menjalankan pekerjaan dengan baik, baik kinerja individu maupun kinerja organisasi yang baik. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut (Sulaksono, 2015);

1. Sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etos kerja). Sikap mental karyawan mempengaruhi kinerja mereka. Sikap mental yang dapat mempengaruhi hasil kerja seorang pegawai adalah motivasi kerja pegawai, disiplin kerja, dan etos kerja.
2. Pendidikan. Tingkat pendidikan pegawai berpengaruh terhadap prestasi kerja / Semakin tinggi tingkat pendidikan seorang pegawai maka prestasi kerjanya akan semakin baik.
3. Keterampilan. Tenaga kerja terampil lebih tinggi daripada tenaga kerja tidak terampil.
4. Memiliki jiwa pembimbing. Manajer terkemuka memiliki kinerja karyawan yang luar biasa. Manajer dengan kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan kinerja.
5. Tingkat Pendapatan. Tingkat pendapatan seorang karyawan berdampak pada kinerja karyawan. Ketika karyawan memiliki gaji yang tepat, mereka termotivasi untuk meningkatkan prestasi kerja.
6. Disiplin. Menciptakan kondisi yang nyaman dan disiplin dapat meningkatkan kinerja pegawai.
7. Komunikasi. Karyawan dan manajer harus selalu menjalin komunikasi yang baik dan harmonis. Komunikasi yang baik memudahkan perusahaan dalam menjalankan tugas

8. Sarana dan prasarana. Perusahaan harus menyediakan peralatan atau infrastruktur yang mendukung kinerja karyawan.
9. Peluang sukses. Dengan adanya peluang di dalam perusahaan, karyawan dapat terus meningkatkan kinerjanya.

Mengenai kinerja karyawan perusahaan, faktor kepemimpinan memegang peranan penting karena ada pemimpin yang menggerakkan organisasi/perusahaan dan membimbing mereka untuk mencapai tujuan tersebut, namun semua itu tidak mudah. Menjadi seorang pemimpin bukanlah hal yang mudah karena harus memahami semua perbedaan perilaku bawahannya. Bawahan yang berpengaruh untuk memberikan pelayanan dan kontribusi yang efisien dan efektif kepada organisasi/perusahaan. Dengan kata lain, berhasil tidaknya usaha seorang pemimpin untuk mencapai tujuan perusahaan tergantung pada kualitas pemimpin tersebut.

Pada intinya kepemimpinan adalah kegiatan mengarahkan seseorang kepada orang lain dengan cara mengarahkan, dan mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu guna mencapai hasil yang diinginkan (James, et. a.l, 1996). Masalah kepemimpinan tidak mudah dilihat karena bukan benda mati yang bergerak, melainkan orang melakukan sesuatu untuk mencapai tujuannya. Ini berarti bahwa pengikut mempercayai kemampuan dan kemauan pemimpin untuk memenuhi kebutuhan mereka (Tamarindang et al., 2017).

Praktik peran kepemimpinan dalam dunia bisnis dapat mempengaruhi sikap dan perilaku pegawai dalam menjalankan tugasnya. Kepemimpinan dalam suatu organisasi berasal dari interaksi antara tiga komponen utama: manajer, orang-orang yang bekerja dalam situasi atau kondisi tertentu dalam lingkungan kerja. Setiap pemimpin memiliki berbagai perilaku yang karyawan gambarkan sebagai peran kepemimpinan. Peran kepemimpinan pada dasarnya adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi dan mengatur bawahan untuk melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Menurut Badeni (2013) seorang pemimpin yang sukses adalah yang memiliki gaya manajemen

partisipatif, dengan otoritas di desentralisasi kepada karyawan. Gaya ini menunjukkan bahwa keberhasilan seorang pemimpin tergantung pada komunikasi dengan bawahannya. Selain itu, semua pihak, bawahan, dan praktisi dalam organisasi memelihara hubungan atau relasi yang saling mendukung. Komunikasi interpersonal antara manajer dan bawahan (karyawan) harus dijaga dengan baik terlepas dari peran kepemimpinan yang dianut oleh organisasi (Setiawan, 2017)

PT. Kebayoran Pharma adalah perusahaan distribusi farmasi nasional yang berkantor pusat di Jakarta, awalnya didirikan pada tahun 1969 sebagai CV, yang mendistribusikan obat-obatan dan alat kesehatan / hoslab. Kebayoran Pharma kemudian berubah status menjadi PT. Pada tahun 1972 Kebayoran Pharma memiliki 27 cabang dengan 10 cabang dan sekarang ada beberapa cabang yang digabung untuk mengoptimalkan operasional, sehingga saat ini PT. Kebayoran Pharma memiliki 24 cabang di Indonesia. Dalam penelitian ini, PT. Kebayoran Pharma Cabang Bogor merupakan cabang ke-8 yang berlokasi di Jl. Citanduy No. 15, RT. 02 / RW. 08, Tegal Gundil, Kec. Bogor Utara, Kota Bogor, Jawa Barat 16152.

PT. Kebayoran Pharma Cabang Bogor memiliki staf yang profesional di bidangnya dan terdiri dari 19 karyawan yang terbagi dalam beberapa departemen: *Branch Manager*, Sales, Admin, *logistic* dan *security*. Produk yang didistribusikan oleh PT. Kebayoran Pharma berupa obat bebas, *ethical*, OGB dan berbagai alat kesehatan di rumah sakit, klinik, apotik dan PBF lokal lainnya di wilayah Bogor hingga Depok.

Peran kepemimpinan diharapkan terjadi adanya komunikasi yang terbuka dan harmonis antara pimpinan dan bawahan. Hal ini terlihat dari proses pengambilan keputusan dengan mendengarkan masukan karyawan. Pemimpin juga harus mampu menjadi contoh bagi karyawannya, memotivasi seluruh karyawan untuk memberikan yang terbaik dalam bekerja dan memfasilitasi dengan meningkatkan kinerja. Kepemimpinan sering kali menjadi berlebihan dan mereka menerima sedikit umpan balik dari karyawan mereka, sementara keputusan demi kepentingan terbaik perusahaan ada di tangan para pemimpin.

Dalam hal ini, peneliti menemukan bahwa masalah sering muncul mengenai komunikasi antara manajer dan karyawan ketika ada pergantian berkala pemimpin perusahaan distribusi, terutama dalam perusahaan distribusi farmasi. Dengan perubahan manajemen, karyawan saat ini direkrut berdasarkan keahlian di bidangnya. Meskipun manajer yang ditempatkan di posisi baru bisa saja mengatakan bahwa mereka memiliki sedikit pengalaman di lapangan, mereka mungkin mengatakan bahwa dalam hal ini mereka perlu memperkuat komunikasi dengan penjualan dan karyawan mereka, komunikasi administratif harus dilakukan dengan manajer dan itu juga harus diatur dengan manajer. Logistik harus dikoordinasikan dengan bagian logistik, sehingga dengan adanya komunikasi dan koordinasi yang terjalin baik antara manajemen dan karyawan akan meningkatkan efisiensi dan meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

Berdasarkan paparan di atas, peneliti ingin mendalami lebih mengenai analisis peran kepemimpinan untuk meningkatkan produktivitas dan meningkatkan kualitas prestasi kerja karyawan di PT. Kebayoran Pharma Cabang Bogor.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan analisis peran kepemimpinan untuk meningkatkan produktivitas dan meningkatkan kualitas prestasi kerja karyawan di atas, ditemukan permasalahan yaitu :

1. Apa peran kepemimpinan dalam meningkatkan efektivitas dan peningkatan kualitas kinerja karyawan di PT. Kebayoran Pharma Cabang Bogor ?
2. Bagaimana dampak peran kepemimpinan terhadap peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan PT. Kebayoran Pharma Cabang Bogor.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui peran kepemimpinan dalam meningkatkan efektivitas dan peningkatan kualitas kinerja karyawan di PT. Kebayoran Pharma Cabang Bogor
2. Untuk mengetahui dampak peran kepemimpinan terhadap peningkatan efektivitas dan kinerja karyawan PT. Kebayoran Pharma Cabang Bogor.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk karyawan

Manfaat penelitian bagi yang bekerja di PBF PT. Kebayoran Pharma Cabang Bogor adalah untuk mengetahui dampak peningkatan efektivitas dan efisiensi dari analisis peran kepemimpinan, yang selanjutnya dapat digunakan untuk menilai dan mengembangkan potensi diri untuk mencapai kinerja yang lebih baik.

2. Untuk PBF PT. Kebayoran Pharma Cabang Bogor

Manfaat PBF PT. Kebayoran Pharma Cabang Bogor mampu mengidentifikasi dan menganalisis peran kepemimpinan untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan PT. Kebayoran Cabang Bogor.

3. Bagi peneliti

Keuntungan bagi peneliti adalah menambah pengetahuan, pengalaman dan wawasan dalam mengelola gaya manajemen serta meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan, yang nantinya dapat bermanfaat dalam dunia bisnis.

## 1.5 Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan penyusunan penulisan, sistem penulisannya dapat didefinisikan sebagai:

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bagian ini memuat pendahuluan dan masalah dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan latar belakang pengetahuan, rumusan masalah, tujuan penelitian, minat penelitian, dan cara penulisan sistematika.

### **BAB II : LANDASAN TEORITIS**

Bagian ini mencakup kajian-kajian yang membantu peneliti melakukan penelitian tentang topik penelitian dan teori-teori yang mendukung tinjauan pustaka.

### **BAB III : Metode Penelitian**

Bagian ini memuat uraian rinci tentang tujuan penelitian yang dilakukan, metode pengumpulan data dan analisis data, serta keabsahan data.

### **BAB IV : PENGOLAHAN DATA DAN ANALISIS DATA**

Bagian ini mencakup penyajian data PBF PT. Kebayoran Pharma Cabang Bogor Memberikan gambaran tentang pendirian, sejarah, data visi dan misi serta struktur organisasinya. Selain itu, hasil analisis data menunjukkan adanya pengaruh gaya manajemen terhadap PPF PT. Kebayoran Pharma Cabang Bogor dan Gaya Manajemen untuk meningkatkan efisiensi kerja karyawan di PBF PT. Kebayoran Pharma Cabang Bogor.

### **BAB V : KESIMPULAN**

Pada bagian ini, hasil dan rekomendasi yang diperoleh dari analisis penelitian peneliti disajikan berdasarkan topik penelitian.