

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Motor penggerak sebuah organisasi terletak pada pimpinan, karena pimpinan adalah orang-orang terpilih yang dianggap mampu menjalankan Visi dan Misi organisasi tersebut. Sesuai dengan pendapat Fuad Mas'ud (2004: 53) bahwa peran kepemimpinan sangat menentukan kemajuan dan kemunduran organisasi. Seorang pimpinan berperan dalam mengarahkan organisasi dan juga pemberian contoh perilaku terhadap para pengikut. Posisi pimpinan yang begitu strategis membutuhkan keahlian dan keterampilan dalam mengelola tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Mengelola yang dimaksud di sini adalah kemampuan dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen, yang meliputi: perencanaan, pengkoordinasian/pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian/pengawasan.

Seorang pimpinan harus mempunyai perencanaan yang jelas, efektif dan terukur sehingga mampu dilaksanakan untuk mencapai tujuan organisasi. Demikian juga, seorang pimpinan harus mampu mengkoordinasikan atau mengorganisasikan semua sumber daya yang dimiliki sehingga terintegrasi dalam mendukung program-program yang direncanakan. Seorang pimpinan harus mampu melaksanakan apa yang telah direncanakan. Walaupun apa yang direncanakan tidak terealisasi tentunya harus dapat dievaluasi, guna perbaikan di

masa mendatang.Selanjutnya, fungsi pengendalian dan pengawasan dilakukan seorang pimpinan dalam rangka meminimalisir terjadinya kesalahan bawahan dalam menjalankan tugas.

Terkait dengan fungsi pengkoordinasian, seorang pimpinan harus mampu menjembatani persoalan-persoalan yang dihadapi di dalam tubuh organisasi agar apa yang direncanakan dan yang ingin dicapai dapat dilaksanakan dengan baik. Koordinasi bukanlah perintah-perintah yang diberikan pimpinan kepada bawahan untuk mau menjalankan tugasnya, namun bagaimana menghubungkan pekerjaan-pekerjaan atau unit-unit yang saling berhubungan untuk membangun produktivitas kerja karyawan.

Efektifitas koordinasi antar pimpinan maupun antara pimpinan dan bawahan dalam suatu unit kerja dapat diukur dalam beberapa indikator, antara lain: intensitas komunikasi, bentuk instruksi, dan pola kerjasama. Produktivitas karyawan sendiri dapat diukur dari kuantitas waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan, kualitas hasil pekerjaan, dan kemampuan mencapai hasil.

Hubungan antara koordinasi pimpinan dengan produktivitas kerja dapat dilihat pada PT. (Persero) Asuransi Kredit Indonesia Cabang Samarinda (PT. Askrimdo). PT.Askrimdo berkantor Pusat di Jakarta dan mulai beroperasi pada 6 April 1971. Di Samarinda sendiri PT. Askrida mulai beroperasi pada pertengahan tahun 2000. Perusahaan yang bergerak dalam pelayanan kredit bagi usaha kredit non KUR dan suretyship ini mengalami perkembangan yang cukup signifikan selama tiga tahun terakhir.Selama tahun 2010-2012 terjadi peningkatan

penggunaan jasa usaha asuransi kredit kecil dari Rp. 350.962 juta menjadi Rp. 782.888 juta. Meskipun selama tahun 2010-2012 terjadi peningkatan, namun pada tahun 2013 justru terjadi penurunan tajam pada penjualan semua produk. Tentu saja hal tersebut sangat mengganggu kinerja pimpinan selaku orang yang diberikan tugas dan kewenangan untuk terus meningkatkan penjualan perusahaan. Produktivitas Kerja merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin. Secara teknis produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan, produktivitas tenaga kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan pasar tenaga kerja persatuan waktu dan sebagai titik tolak jika ekspansi dan aktivitas dari sikap sumber yang digunakan selama produktivitas berlangsung dengan membandingkan jumlah yang dihasilkan dengan setiap sumber yang digunakan (Danang Sunyoto, 2013 : 202-203).

Jadi, produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu. Atau dengan kata lain mengukur efisiensi memerlukan identifikasi dari hasil kinerja, seperti misalnya jumlah makan siang karyawan yang dilayani oleh warung makan atau jumlah sumber daya yang digunakan untuk menghasilkan output tersebut. Muchdarsyah Sinungan (1987: 8-9), menyatakan bahwa : Hubungan hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masuknya yang sebenarnya. Misalnya saja, produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan

masuk. Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik bentuk dan nilai.

Produktivitas juga diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang dan jasa-jasa : Produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang-barang.

Produktivitas manusia memiliki peran besar dalam menentukan suksesnya suatu usaha. Secara konseptual produktivitas manusia sering disebut sikap mental yang selalu memiliki pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Maka produktivitas harus dapat ditingkatkan dengan berbagai faktor yang dapat dipenuhi.

Dari pengertian di atas nampak beberapa kegiatan yang diharapkan hasilnya memberikan daya guna dan hasil guna secara langsung maupun tak langsung kepada masyarakat sebagai suatu pelayanan kepada mereka. Kegiatan-kegiatan tersebut antara lain menghimpun, mencatat, mengolah, menggandakan, mengirim dan menyimpan keterangan yang diperlukan dalam setiap usaha kerjasama.

Kondisi kinerja yang menurun menunjukkan ketidakmampuan pimpinan dalam menjalankan fungsi-fungsi manajemen secara efektif dan efisien. Ada dugaan bahwa terjadi koordimasi yang lemah antara pimpinan dengan bawahan, sehingga produktivitas karyawan menjadi turun. Sehubungan dengan kondisi yang terjadi di PT. Askrimdo, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai Pengaruh Koordinasi Pimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

## **B. Rumusan Masalah**

Pada dasarnya penelitian itu dilakukan dengan tujuan untuk mendapatkan data yang antara lain dapat digunakan untuk memecahkan masalah. Untuk itu setiap penelitian yang akan dilakukan harus selalu berangkat dari masalah. Menurut Emory (1985: 45), bahwa baik pada penelitian murni maupun terapan, semuanya berangkat dari masalah, hanya untuk penelitian terapan, hasilnya langsung dapat digunakan untuk membuat keputusan.

Masalah dapat timbul sebagai akibat dari adanya penyimpangan antara yang seharusnya dengan apa yang benar-benar terjadi, salah satunya adalah antara rencana dengan pelaksanaan. Menurut Stoner (1982: 27), bahwa masalah-masalah dapat diketahui atau dicari apabila terdapat penyimpangan antara pengalaman dengan kenyataan, antara apa yang direncanakan dengan kenyataan, adanya pengaduan, dan kompetisi.

Menurut Mohammad Ali (1984 : 6), masalah adalah kewajiban atau keadaan yang menimbulkan pertanyaan dalam hati tentang kedudukannya, kita tidak puas dengan melihatnya saja melainkan kita ingin mengetahuinya lebih dalam masalah berhubungan dengan ilmu, masalah menimbulkan soal yang harus diterangkan oleh ilmu sebagaimana duduknya dan apa sebabnya. Dalam lapangan ilmu sebagai usaha yang sistematis untuk memperoleh pengetahuan, masalah adalah rintangan kesulitan yang dihadapi manusia antara keingintahuan.

Sugiyono (2013: 56) membagi rumusan masalah menjadi rumusan masalah deskriptif, rumusan masalah komparatif, dan rumusan masalah asosiatif. Rumusan masalah deskriptif adalah suatu rumusan yang berkenaan

dengan pertanyaan terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri). Rumusan masalah komparatif adalah rumusan masalah penelitian yang membandingkan keberadaan satu variabel atau lebih pada dua atau lebih sampel yang berbeda, atau pada waktu yang berbeda. Selanjutnya, rumusan masalah asosiatif adalah rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam hal ini terdapat tiga bentuk hubungan yaitu hubungan simetris, hubungan kausal dan hubungan interaktif/timbal balik.

Dengan latar belakang serta permasalahan yang penulis kemukakan dan kerangka dasar pemikiran tersebut, maka dapatlah penulis rumuskan masalah dalam penulisan skripsi ini sebagai berikut : **“Apakah Koordinasi Pimpinan Memberikan Pengaruh Yang Positif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT (Persero) Asuransi Kredit Indonesia Cabang Samarinda?”**

### **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian adalah suatu kegiatan tertentu yang terdiri dari beberapa tahap dan saling berhubungan antara satu masalah dengan masalah yang lainnya. Cara yang paling efektif dan relatif obyektif untuk memecahkan suatu masalah secara ilmiah adalah dengan melakukan penelitian terhadap masalah atau gejala yang timbul dari masalah tersebut.

Dilihat dari tujuannya, penelitian dilakukan untuk memberi jawaban kepada ketidakpastian. Karena peneliti pada dasarnya tidak boleh memastikan hanya

berdasarkan pandangan dirinya (subjektif) tetapi harus berdasarkan kenyataan (objektif).

Menurut Sutrisno Hadi (1984 : 12), bahwa penelitian pada umumnya untuk menemukan, mengembangkan, atau menguji kebenaran suatu pengetahuan. Menemukan berarti berusaha untuk mengisi kekosongan atau kekurangan. Mengembangkan berarti memperluas dan menggali lebih dalam apa yang sudah ada atau masih diragukan kebenarannya.

Menurut Muhammd Mustari (2012: 29), tujuan penelitian menyatakan hasrat peneliti melakukan penelitian dan aspek terpenting dalam suatu penelitian. Ia merupakan pusat kegiatan penelitian. Untuk itu, ia perlu dinyatakan dengan jelas dan tepat. Segala upaya penelitian yang dilakukan itu tertumpu pada tujuan penelitian. Ia memberi informasi mengenai masalah yang dihadapi atau diminati oleh peneliti untuk mencari jawaban melalui penelitian. Demikian pula dengan penelitian yang dilakukan penulis bertujuan :

1. Mengetahui Pengaruh Koordinasi Pimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT (Persero) Asuransi Kredit Indonesia Cabang Samarinda.
2. Untuk membuktikan kebenaran hipotesis penelitian yang telah dirumuskan.

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

Penelitian dilakukan tidak hanya untuk menjawab permasalahan yang dihadapi, namun juga diharapkan akan memberi manfaat bagi pihak-pihak yang akan menggunakan hasil penelitian ini..

Melalui penelitian ini penulis berharap penelitian ini dapat bermanfaat bagi sebagai berikut:

1. Sebagai informasi bagi manajemen/pimpinan dalam melakukan perbaikan tindakan di masa mendatang.
2. Sebagai referensi atau rujukan bagi mereka yang berminat melakukan penelitian sejenis.
3. Sebagai cara mengungkapkan kemampuan penulis dalam menerima teori-teori selama studi.