

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Modernisasi bisnis telah terjadi di era milenial. Sumber daya manusia merupakan salah satu dari sekian banyak faktor yang mendukung kemajuan tersebut. Karena organisasi tidak akan dapat mencapai tujuannya dan bertahan dalam persaingan jika tidak memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, mereka dianggap sebagai sumber daya penting. Dalam mencapai tujuan perusahaan, manajemen sumber daya manusia (SDM) memegang peranan penting. Di era globalisasi dan kondisi ekonomi yang mengalami kemajuan yang signifikan, sumber daya manusia tetap menjadi pusat perhatian bagi kelangsungan hidup suatu bisnis dan bisnis dapat bersaing untuk kelangsungan hidup. Bahan, mesin, sumber daya manusia, modal, dan faktor produksi lainnya berkontribusi pada keunggulan perusahaan. Sumber daya manusia memerlukan pengelolaan secara khusus.

Pentingnya sumber daya manusia dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan tidak dapat dilebih-lebihkan di era globalisasi dan kemajuan teknologi saat ini. Perusahaan memperoleh keunggulan kompetitif melalui sumber daya manusia. Hal ini disebut sebagai kapasitas sumber daya manusia untuk membantu bisnis dalam memperoleh keunggulan kompetitif melalui penerapan praktik manajemen sumber daya manusia.. Faktor penentu keberhasilan tujuan suatu perusahaan adalah Kepuasan kerja dan produktivitas kerja karyawan. Penurunan kepuasan dan produktivitas kerja akan sangat berdampak pada perusahaan.

Kepuasan kerja adalah suatu reaksi emosional yang kompleks. Reaksi emosional ini merupakan akibat dari dorongan, keinginan, tuntutan, dan harapan- harapan karyawan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realitas- realitas yang dirasakan karyawan sehingga menimbulkan suatu bentuk reaksi emosional yang berwujud perasaan senang, perasaan puas, ataupun perasaan tidak puas (Sutrisno, 2011: 74). Produktivitas kerja adalah sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan suatu kebutuhan hari ini lebih besar dari kehidupan hari kemarin, dan berbeda pula dengan kehidupan pada masa yang akan datang. Produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil kerja yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*) dari tenaga kerja (Weni, 2018).

Faktor yang bisa berpengaruh terhadap produktivitas dan kepuasan karyawan adalah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Menurut Paul dan Keeneth dalam Wirawan (2013: 359) Gaya kepemimpinan seseorang ialah pola perilaku yang mereka gunakan untuk mencoba mempengaruhi bagaimana orang lain melihat tindakan mereka. Selain itu, kepemimpinan adalah diantara faktor yang menentukan kelangsungan hidup perusahaan. Pada intinya, pimpinan perusahaan bertanggung jawab atas problem sumber daya manusia. Dengan fokus pada peningkatan moral karyawan dan kualitas tenaga kerja, diharapkan produktivitas akan terus meningkat. Pada hal ini bisa disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan seorang pemimpin perusahaan bisa berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

PT. Boosan Sarang Lestari merupakan perusahaan yang bergerak dibidang produksi dan pengelolaan ausole sepatu. PT. Boosan Sarang terletak di Jl. Raya Serang Km 168 Rt 6/2, tepatnya di Kota atau Kabupaten Tangerang dan baru saja membuka cabang perusahaan baru yang beralamatkan di Tlogo Rt 3/2, Desa Gondoharum, Kecamatan Jekulo, Kabupaten Kudus yang baru saja diresmikan oleh Direktur PT. Boosan Sarang Lestari, Sri Panggung Lestari pada tahun 2019. Hingga saat ini PT. Boosan Sarang Lestari telah menjalin kerjasama dan banyak mendapat order dari perusahaan-perusahaan besar seperti PT. Parkland World Indonesia (PWI) dan PT. Hwa Seung Indonesia (HWI).

Permasalahan yang timbul di PT. Boosan Sarang Lestari adalah tingkat kehadiran karyawan yang menurun dan masih ada karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan/menyertakan surat izin dokter. Selain itu, hasil produksi yang terjadi masih terdapat ketidaklancaran dalam produktivitas kerja karyawan sehingga dikarenakan hal itu, dalam kegiatan produksi perusahaan belum bisa stabil setiap bulannya dalam menghasilkan jumlah produksi yang telah ditetapkan. Ini menunjukkan bahwa kepuasan karyawan yang kurang terhadap perusahaan. Hal ini tentunya sangat merugikan perusahaan jika masalah seperti ini tidak secepatnya diatasi. Berikut merupakan bukti yang berupa tabel yang menunjukkan data absensi dan data produktivitas karyawan PT. Boosan Sarang Lestari :

Tabel 1.1
Data Absensi Karyawan PT. Boosan Sarang Lestari Tahun 2021

Bulan	Jumlah Karyawan	Hadir	Keterangan Tidak Hadir			
			Alpha	Izin	Sd	Sakit
Januari	170	166	2	0	0	2
Februari	170	165	1	2	0	2
Maret	170	167	0	1	1	1
April	170	163	2	1	1	3
Mei	170	160	4	1	3	2
Juni	170	158	4	3	2	3
Juli	170	162	3	2	1	2
Agustus	170	164	0	3	2	1
September	170	161	2	0	3	4
Oktober	170	159	1	4	0	6
November	170	166	0	1	1	2
Desember	170	162	3	1	1	3

Sumber : Laporan Absensi Karyawan PT. Boosan Sarang Lestari 2021

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat adanya peningkatan jumlah ketidakhadiran dan juga masih banyak karyawan yang tidak masuk tanpa keterangan/izin dari dokter dikarenakan factor gaya kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan yang menurun. Karyawan merasa bahwa kurang mendapatkan masukan dan motivasi dari pimpinan dalam menyelesaikan beberapa permasalahan pekerjaan, sehingga terkadang beberapa karyawan merasa kebingungan saat ada masalah dalam bekerja. Selain itu pimpinan juga kurang berkomunikasi dengan bawahan sehingga pimpinan kurang memahami kebutuhan serta keinginan para karyawannya. Hal ini membuat kepuasan karyawan terhadap perusahaan tidak maksimal dan cenderung bekerja dengan santai.

Dengan ketidakhadiran karyawan tersebut dapat menyebabkan pekerjaan para karyawan menumpuk dan jika masalah ini tidak segera diselesaikan maka karyawan nantinya akan semakin malas untuk menyelesaikan pekerjaan dan menjadi tidak produktif untuk mencapai target yang telah ditentukan.

Oleh karena itu, gaya kepemimpinan dan motivasi merupakan subyek yang amat penting bagi seorang pimpinan dalam mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama dalam mencapai tujuannya, karena seorang pemimpin harus bekerja dengan dan melalui orang lain untuk mencapai tujuan yang ingin dicapainya.

Tabel 1.2
Tingkat Produktivitas Kerja PT. Boosan Sarang Lestari Tahun 2021

Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Target (Unit)	Realisasi (Unit)	Pencapaian (%)	Produktivitas (Unit/Orang)
Januari	170	1.000.000	968.000	97	15.613
Februari	170	1.000.000	800.000	80	12.903
Maret	170	1.200.000	1.200.000	100	19.355
April	170	1.200.000	1.152.000	96	18.581
Mei	170	1.200.000	1.104.000	92	17.806
Juni	170	1.200.000	850.000	71	13.710
Juli	170	1.200.000	960.000	80	15.484
Agustus	170	1.000.000	800.000	80	12.903
September	170	1.000.000	840.000	84	13.548
Oktober	170	1.200.000	1.248.000	104	20.129
November	170	1.200.000	924.000	77	14.903
Desember	170	1.200.000	780.000	78	12.581
Rata-rata				87%	15.626

Sumber : Data Produktivitas Karyawan PT. Boosan Sarang Lestari 2021

Berdasarkan tabel 1.2 diatas, dapat dilihat bahwa target dan realisasi produksi PT. Boosan Sarang Lestari dapat mengalami perubahan setiap bulannya. Hal ini terlihat bahwa pada bulan Februari, Maret, dan Oktober tercapainya realisasi produksi sesuai dengan target yang telah ditetapkan, sedangkan dibulan-bulan yang lain belum tercapai realisasi produksi sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Pencapaian target dan realisasi terendah terjadi pada bulan Juni sebesar 71% sedangkan pencapaian target dan realisasi produksi tertinggi terjadi pada bulan Oktober sebesar 104%, dengan rata-rata pencapaian target dan realisasi sebesar 87% dan produktivitas kerja karyawannya sebesar 15.626.

Kondisi ini dapat terjadi dikarenakan kurangnya motivasi untuk meningkatkan produktivitas yang ditunjukkan oleh beberapa karyawan, mereka tidak secara mandiri menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat. Hal ini dapat terlihat dari hasil produksi yang terjadi masih terdapat ketidaklancaran dalam produktivitas kerja karyawan sehingga dikarenakan hal itu, dalam kegiatan produksi perusahaan belum bisa stabil setiap bulannya dalam menghasilkan jumlah produksi yang telah ditetapkan.

Berdasarkan seluruh penjelasan diatas, dapat dikatakan bahwa produktivitas dan kepuasan karyawan sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan yang tentunya harus memperhatikan sejauh mana pentingnya pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan setiap bulannya.

Beberapa penelitian sebelumnya memberikan hasil yang beragam. Berdasarkan hasil penelitian dari Tommy Waworundeng, dkk (2021) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan menurut Yuliana, dkk (2020) menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Franly, dkk (2019) menyebutkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Mappamiring (2020) mendapatkan hasil bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Rona Tanjung (2018) mendapatkan hasil yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara gaya kepemimpinan terhadap produktivitas, sedangkan menurut Ginting, dkk (2018) mendapatkan hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas.

Penelitian yang dilakukan oleh Nuki Prasetyo Kinanti dkk (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas, sedangkan menurut Virginia, dkk (2020) mendapatkan hasil bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh positif tidak signifikan terhadap produktivitas.

Penelitian yang dilakukan oleh Dudung (2016) menyebutkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas, sedangkan menurut Atiek, dkk (2016) mendapatkan hasil bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh dan negatif terhadap produktivitas.

Dari hasil penelitian diatas terdapat perbedaan hasil penelitian. Hal inilah yang menginspirasi peneliti untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT. Boosan Sarang Lestari.”**

1.2 Ruang Lingkup

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel Eksogen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja.
2. Variabel Endogen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Produktivitas.
3. Variabel Intervening yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja.
4. Responden dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. Boosan Sarang lestari.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan data HRD PT. Boosan Sarang Lestari, dalam data absensi menunjukkan tingkat kehadiran karyawan yang menurun, masih banyak karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan/surat izin dokter. Dan data produktivitas dapat dilihat bahwa target dan realisasi produksi PT. Boosan Sarang Lestari tidak stabil setiap bulannya dalam menghasilkan jumlah produksi yang telah ditetapkan. Hal tersebut menunjukkan kepuasan kerja karyawan belum maksimal yang disebabkan karena beberapa faktor :

1. Gaya Kepemimpinan : Kurangnya komunikasi pimpinan kepada bawahan sehingga pimpinan kurang memahami kebutuhan serta keinginan para karyawannya. Itulah yang membuat tingkat kehadiran karyawan menurun.
2. Motivasi Kerja : Rendahnya motivasi untuk meningkatkan semangat kerja yang ditunjukkan oleh beberapa karyawan yang menyebabkan banyak karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan.
3. Produktivitas : Karyawan kurang produktif dalam menghasilkan jumlah produksi yang sudah ditetapkan. Itulah bentuk ketidakpuasan karyawan terhadap perusahaan.

Dari uraian rumusan masalah diatas, sehingga pertanyaan penelitian adalah berikut ini :

1. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT. Boosan Sarang Lestari?
2. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT. Boosan Sarang Lestari?
3. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas pada karyawan PT. Boosan Sarang Lestari?
4. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas pada karyawan PT. Boosan Sarang Lestari?
5. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas pada karyawan PT. Boosan Sarang Lestari?

1.4 Tujuan Penelitian

Dari hasil latar belakang, ruang lingkup, dan rumusan masalah yang sudah dijelaskan, sehingga tujuan dalam penelitian ini yaitu :

1. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Boosan Sarang Lestari.
2. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Boosan Sarang Lestari.
3. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan PT. Boosan Sarang Lestari.
4. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Boosan Sarang Lestari.
5. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap terhadap produktivitas karyawan PT. Boosan Sarang Lestari.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat berguna dan bermanfaat bagi berbagai pihak diantaranya, sebagai berikut :

A. Manfaat Teoritis

Sebagai salah satu perkembangan dalam ilmu manajemen sumber daya manusia dalam memahami gaya kepemimpinan dan untuk mengetahui tentang sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap produktivitas melalui kepuasan kerja karyawan PT. Boosan Sarang Lestari. Selain

itu dapat digunakan sebagai bahan bacaan dan literatur untuk memberikan informasi dan wawasan tambahan bagi penelitian selanjutnya dan bagi semua pihak yang membutuhkan dalam rangka menambah ilmu manajemen sumber daya manusia.

B. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia dan semua kebijakan yang berkaitan dengan sumber daya manusia dengan lebih baik dan juga diharapkan dapat memberikan wacana yang positif bagi pimpinan untuk meningkatkan kepemimpinan sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan.

