

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting dalam rangka pencapaian tujuan di suatu organisasi. Perlu adanya pengelolaan yang tepat dalam pengkontribusi karyawan pada setiap kegiatan usaha agar tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya yang memiliki akal, perasaan, serta keinginan, sehingga dikelola sangat baik dan mampu memberikan dorongan bagi kemajuan organisasi secara efektif (Sutrisno, 2016:3).

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain seperti yang diinginkan (Thoha, 2013:49). Gaya kepemimpinan juga merupakan pola perilaku yang digunakan seseorang ketika memiliki kekuatan dan kelemahan. Seorang pemimpin yang mengetahui bagaimana menggunakan gaya kepemimpinannya dengan benar dapat menggunakannya untuk mendukung, menggerakkan, dan mengarahkan semua potensi bawahan di lingkungannya (Aisah dan Wardani, 2020).

Motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individu tertentu (Robbins, et al., 2016:201). Motivasi merupakan faktor utama dimana motivasi adalah kondisi yang sangat dibutuhkan oleh semua orang. Diperlukan setiap hari untuk menjalankan kehidupan, membantu orang lain, memimpin sekelompok orang dan untuk memenuhi tujuan

yang dicapai (Robbins and Coulter, 2014:47). Motivasi sangat berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, karena pada umumnya karyawan akan memiliki produktivitas kerja yang tinggi apabila perusahaan mendukung pelaksanaan tugas mereka, karena dukungan kerja yang baik akan memengaruhi pelaksanaan tugas karyawan dalam suatu perusahaan, dalam rangka mendukung pelaksanaan kerja karyawan, perusahaan dapat memberikan misalnya bonus kepada karyawan agar mereka memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja (Andika, et al, 2017).

Produktivitas merupakan perbandingan antara hasil kerja dengan bahan, waktu, dan tenaga yang digunakan dalam memproduksi barang atau jasa dengan menggunakan sumber-sumber yang ada secara efektif dan efisien, tetapi tetap menjaga mutu barang atau jasa yang dihasilkan (Badriyah, 2017:183).

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan memberikan kontribusi terhadap kelangsungan operasional perusahaan. Terkait dengan hal itu kepemimpinan perusahaan sedang mencari berbagai metode untuk mencapai disiplin kerja setinggi-tingginya bagi karyawan, misalnya mendorong bawahan atau karyawan dalam bentuk ketegasan agar mereka memiliki semangat yang besar dan kemampuan untuk bekerja lebih baik (Hasibuan, 2017:193).

CV Bhakti Jaya Abadi Pati merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa makanan dan jasa acara pernikahan yang beralamat di Jl. Diponegoro No. 98 Pati. Letaknya strategis di dalam kota dan sangat mudah untuk dijangkau ± 200 meter ke utara dari Simpang 5 Pati, berhadapan langsung dengan

Hotel Safin Pati. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan, dimana dalam menjalankan aktivitasnya CV Bhakti Jaya Abadi Pati mengalami permasalahan mengenai gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, dan produktivitas kerja. Permasalahan yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan adalah kepemimpinan kerja yang ada di CV Bhakti Jaya Abadi Pati kurang optimal dalam pengawasan kepada bawahannya, sehingga menyebabkan karyawan bekerja sesuka hati tanpa memperdulikan aturan bekerja di perusahaan, dengan demikian sebagian hasil produksinya terdapat *reject*. Data *reject* produksi CV Bhakti Jaya Abadi Pati pada tahun 2022 adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1
Reject Produksi CV Bhakti Jaya Abadi Pati Tahun 2022

No	Bulan	Jumlah Produksi	Jumlah <i>Reject</i>
1	Januari	6.100	121
2	Februari	5.822	75
3	Maret	5.790	86
4	April	5.354	81
5	Mei	6.011	75
6	Juni	5.696	95
7	Juli	5.621	107
8	Agustus	5.447	102
9	September	5.500	50
10	Oktober	5.920	60
11	November	5.850	59
12	Desember	6.120	75

Sumber : CV Bhakti Jaya Abadi Pati, 2023.

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui bahwa tingkat *reject* selama tahun 2022 mengalami fluktuatif, pada bulan Januari terdapat 121 jumlah *reject*, pada bulan Februari terdapat 75 jumlah *reject*, pada bulan Maret terdapat 86 jumlah *reject*, pada bulan April terdapat 81 jumlah *reject*, pada bulan Mei terdapat 75 jumlah *reject*, pada bulan Juni terdapat 95 jumlah *reject*, pada bulan Juli terdapat 107 jumlah *reject*, pada bulan Agustus terdapat 102 jumlah *reject*,

pada bulan September terdapat 50 jumlah *reject*, pada bulan Oktober terdapat 60 jumlah *reject*, pada bulan november terdapat 59 jumlah *reject*, dan pada bulan Desember terdapat 75 jumlah *reject*. Hasil produk yang rusak tersebut karena karyawan tidak menggunakan mesin produksi sesuai dengan prosedur operasi normal dan karyawan ceroboh dalam pekerjaannya.

Selanjutnya permasalahan yang berkaitan dengan disiplin kerja yaitu kurangnya kedisiplinan karyawan dalam bekerja. Dapat dilihat dari jumlah absensi karyawan yang fluktuatif setiap bulannya, seperti dijelaskan pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.2
Absensi CV Bhakti Jaya Abadi Pati Tahun 2022

Bulan	Jumlah karyawan	Absensi				% Kehadir-an	% ketidakhadiran
		Sakit	Izin	Alpa	Jumlah		
Januari	200	6	3	3	11	94,5	5,5
Februari	200	0	6	3	9	95,5	4,5
Maret	200	4	6	1	11	94,5	5,5
April	200	1	5	4	10	95	5
Mei	200	3	2	3	8	96	4
Juni	200	3	2	2	7	96,5	3,5
Juli	200	1	5	2	8	96	4
Agustus	200	5	1	3	9	95,5	4,5
September	200	2	2	4	8	96	4
Oktober	200	4	4	0	8	96	4
November	200	8	2	1	11	94,5	5,5
Desember	200	5	1	3	9	95,5	4,5

Sumber : CV Bhakti Jaya Abadi Pati, 2023.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tingkat absensi karyawan selama tahun 2022 mengalami fluktuatif, pada bulan Januari persentase ketidakhadiran sebesar 5,5%, pada bulan Februari persentase ketidakhadiran sebesar 4,5%, pada bulan Maret persentase ketidakhadiran sebesar 5,5%, pada bulan April persentase ketidakhadiran sebesar 5%, pada bulan Mei persentase

ketidakhadiran sebesar 4%, pada bulan Juni persentase ketidakhadiran sebesar 3,5%, pada bulan Juli persentase ketidakhadiran sebesar 4%, pada bulan Agustus persentase ketidakhadiran sebesar 4,5%, pada bulan September persentase ketidakhadiran sebesar 4%, pada bulan Oktober persentase ketidakhadiran sebesar 4%, pada bulan November persentase ketidakhadiran sebesar 5,5%, dan pada bulan Desember persentase ketidakhadiran sebesar 4,5%. Tinggi rendahnya tingkat absensi dari karyawan yang ada akan langsung berpengaruh terhadap produktivitas, karena karyawan yang tidak masuk kerja tidak akan produktif.

Selanjutnya permasalahan yang berkaitan dengan produktivitas kerja yaitu menurunnya produktivitas kerja. Dapat dilihat dari capaian hasil produksi, seperti dijelaskan pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.3
Produksi CV Bhakti Jaya Abadi Tahun 2022

No	Bulan	Target	Pencapaian
1	Januari	3.100 pcs/bulan	3.110 pcs/bulan
2	Februari	2.800 pcs/bulan	2.795 pcs/bulan
3	Maret	3.100 pcs/bulan	3.012 pcs/bulan
4	April	3.000 pcs/bulan	2.950 pcs/bulan
5	Mei	3.100 pcs/bulan	3.005 pcs/bulan
6	Juni	3.000 pcs/bulan	2.974 pcs/bulan
7	Juli	3.100 pcs/bulan	3.025 pcs/bulan
8	Agustus	3.100 pcs/bulan	3.086 pcs/bulan
9	September	3.000 pcs/bulan	3.010 pcs/bulan
10	Oktober	3.100 pcs/bulan	3.105 pcs/bulan
11	November	3.000 pcs/bulan	2.990 pcs/bulan
12	Desember	3.100 pcs/bulan	3.095 pcs/bulan

Sumber: CV Bhakti Jaya Abadi Pati, 2023.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa kegiatan kerja dalam bidang memproduksi roti kering pada bulan Januari, September dan Oktober melampaui target, sedangkan pada bulan Februari sampai dengan Agustus

maupun bulan November dan Desember tidak memenuhi capaian target produksi yang ditentukan perusahaan. Hal tersebut menandakan bahwa adanya penurunan produktivitas kerja.

Fenomena lain yang berkaitan dengan motivasi kerja yaitu tidak adanya sebuah *reward* atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan, jika ada karyawan atas kinerjanya yang baik perusahaan tidak memberikan penghargaan berupa materiil maupun berupa non materiil seperti memberikan pujian kepada karyawan. Jenis insentif yang diberikan CV Bhakti Jaya Abadi Pati kepada karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 1.4
Jenis Insentif yang diberikan CV. Bhakti Jaya Abadi Pati

Jenis insentif	Keterangan
Tunjangan	-Tunjangan Hari Raya (THR) -Tunjangan Kesehatan BPJS -Tunjangan BPJS Ketenagakerjaan -Tunjangan Kematian Jika ada karyawan yang meninggal dunia akan mendapatkan dana tunjangan kematian -Tunjangan Pesangon Pesangon diberikan kepada karyawan telah purnawaktu bekerja
Bonus	Bonus yang diberikan kepada karyawan jika karyawan lembur kerja diluar jam kerja

Sumber: CV Bhakti Jaya Abadi Pati, 2022.

Riset gap yang melatarbelakangi penelitian ini yaitu adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh Puspaningrum, et al., (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja, namun penelitian yang dilakukan oleh Rizal dan Radiman (2019) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Indrawati dan Sumbiring (2020) menyatakan bahwa gaya

kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja, namun penelitian yang dilakukan oleh Liza, et al., (2020) menyatakan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Fitriana, et al., (2018) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja, namun penelitian yang dilakukan oleh Nurul Hasanah (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Andika, et al., (2019) menyatakan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, namun penelitian yang dilakukan oleh Rogahang, et al., (2022) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Netty Laura (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, namun penelitian yang dilakukan oleh Saleh dan Utomo (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja melalui Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening pada Karyawan CV Bhakti Jaya Abadi Pati”**.

1.2 Ruang Lingkup

Untuk menghindari luasnya permasalahan, maka ruang lingkup dalam penelitian adalah:

- a. Objek penelitian adalah CV Bhakti Jaya Abadi Pati.
- b. Variabel penelitian meliputi:
 - 1) Variabel eksogen: gaya kepemimpinan dan motivasi kerja.
 - 2) Variabel endogen: produktivitas kerja.
 - 3) Variabel intervening: disiplin kerja.
- c. Responden yang akan diteliti adalah karyawan CV Bhakti Jaya Abadi Pati sebanyak 133 karyawan.
- d. Jangka waktu penelitian selama 2 bulan setelah proposal mendapatkan persetujuan.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas rumusan masalah pada peneliti ini adalah:

- a. Gaya kepemimpinan: kurangnya pengawasan dari pimpinan sehingga karyawan bekerja sesuka hati, yang dapat dilihat dari data *reject* yang mengalami fluktuasi.
- b. Disiplin kerja: kurang disiplinnya karyawan pada perusahaan, yang dapat dilihat dari absensi karyawan yang mengalami fluktuasi.
- c. Produktivitas kerja: produktivitas kerja kurang optimal, yang dapat dilihat dari data tidak tercapainya target produksi.
- d. Motivasi kerja: tidak ada *reward* atau penghargaan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan jika dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan sesuai standart perusahaan.

Berdasarkan uraian masalah di atas maka pertanyaan penelitian sebagai berikut:

- a. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pada karyawan CV Bhakti Jaya Abadi Pati?
- b. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pada karyawan CV Bhakti Jaya Abadi Pati?
- c. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pada karyawan CV Bhakti Jaya Abadi Pati?
- d. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan CV Bhakti Jaya Abadi Pati?
- e. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan CV Bhakti Jaya Abadi Pati?
- f. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja melalui disiplin kerja pada karyawan CV Bhakti Jaya Abadi Pati?
- g. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja melalui disiplin kerja pada karyawan CV Bhakti Jaya Abadi Pati?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin peneliti capai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pada karyawan CV Bhakti Jaya Abadi Pati.
- b. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pada karyawan CV Bhakti Jaya Abadi Pati.

- c. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pada karyawan CV Bhakti Jaya Abadi Pati.
- d. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan CV Bhakti Jaya Abadi Pati.
- e. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan CV Bhakti Jaya Abadi Pati.
- f. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja melalui disiplin kerja pada karyawan CV Bhakti Jaya Abadi Pati.
- g. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja melalui disiplin kerja pada karyawan CV Bhakti Jaya Abadi Pati.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Akademis

Hasil penelitian diharapkan dapat menambah wacana pengetahuan serta diharapkan dapat digunakan sebagai referensi bagi penelitian sejenis. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi yang nyata terhadap teori-teori yang berkaitan dengan persoalan tersebut.

1.5.2 Manfaat Praktis

Diharapkan melalui penelitian ini dapat menjadikan masukan bagi CV Bhakti Jaya Abadi Pati untuk meningkatkan produktivitas kerja melalui gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja.