

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) menduduki peranan yang sangat tinggi dan juga penting terhadap kemajuan dan keberlangsungan suatu organisasi. SDM yang dimiliki perusahaan menjadi aset terpenting bagi kemajuan dan pencapaian tujuan sebuah perusahaan. Elemen penting dari sebuah organisasi atau perusahaan adalah tenaga kerja yang membawa pemikiran, energi, keahlian, dan usaha untuk organisasi atau badan atau sering disebut dengan produktivitas. Produktivitas dapat diartikan sebagai ukuran kinerja karyawan dalam hal output dan input dari pekerjaan yang dilakukan (Wibowo, 2018). (Yuniarsih, Tjutju, & Suwatno, 2013) menyatakan bahwa produktivitas merupakan hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau suatu kelompok selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Semakin banyak produk yang dihasilkan dalam waktu yang singkat dapat diartikan bahwa tingkat produktivitasnya memiliki nilai yang tinggi.

Perusahaan menginginkan karyawannya menunjukkan kinerja yang baik serta mampu meningkatkan produktivitas kerja yang berkualitas dan berkesinambungan. Agar karyawan menunjukkan produktivitas kerja yang baik, terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhinya. Perusahaan memberikan kebijakan dan langkah-langkah untuk mempertahankan produktivitas karyawan yang baik dan terus meningkat secara konsisten. Setiap perusahaan atau organisasi akan senantiasa berupaya untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Produktivitas karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa hal, salah satunya dipengaruhi oleh bagaimana cara atau pendekatan seorang pemimpin yang diterapkan kepada perusahaannya atau sering disebut dengan gaya kepemimpinan. (Anoraga, Psikologi kepemimpinan, 2013) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan merupakan ciri seorang pemimpin melakukan kegiatannya dalam mengarahkan, membimbing, mempengaruhi, serta menggerakkan para pengikutnya dalam rangka untuk mencapai tujuan.

Setiap pemimpin pasti mempunyai gaya kepemimpinannya masing-masing, salah satunya yaitu gaya kepemimpinan transformasional. (Eka & Wibowo, 2021) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional ini dianggap mampu meningkatkan produktivitas kerja. Gaya kepemimpinan transformasional juga dianggap mampu memberikan stimulus terbentuknya produktivitas dalam suatu perusahaan atau organisasi. Kepemimpinan transformasional digambarkan sebagai gaya kepemimpinan yang mampu memotivasi serta membangkitkan karyawan sehingga dapat berkembang dan mencapai kinerja yang terus meningkat. (Setiarlan & Ahmadun, 2020) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan seorang untuk mempengaruhi orang lain agar dapat mencapai tujuan dari suatu organisasi atau perusahaan. Dibutuhkan seorang pemimpin atau manajer yang mampu mendorong dan memotivasi karyawannya untuk meningkatkan kualitas perusahaan, terutama melalui motivasi dan peningkatan produktivitas kerja karyawan tersebut.

Kepemimpinan merupakan hal terpenting yang dapat menjadi pemberi solusi dalam suatu organisasi. Pimpinan memiliki dampak dan pengaruh yang besar terhadap produktivitas karyawan. Kepemimpinan memiliki peran untuk mengarahkan dan membimbing para karyawannya agar melakukan pekerjaan sesuai prosedur atau *standard operating procedure* (SOP) dan target yang telah ditentukan perusahaan. Pemimpin yang baik adalah yang dapat membantu karyawan tanpa menjatuhkan mereka dan mendengarkan keluhan tentang masalahnya serta memberikan solusi yang tepat. Maka dari itu, gaya kepemimpinan sangatlah penting bagi perusahaan dalam memilih seorang pemimpin, karena pimpinan tersebut memiliki gaya kepemimpinan yang mampu mengarahkan karyawannya untuk melakukan pekerjaan dengan baik sehingga tercapai kualitas produktivitas kerja yang optimal.

Apabila metode kepemimpinan yang diterapkan sudah sesuai dengan harapan karyawan, maka produktivitas kerja karyawan akan lebih baik. Dengan demikian, semakin karyawan mempercayai pemimpin mereka maka karyawan akan semakin termotivasi untuk bekerja lebih baik yang nantinya akan menghasilkan produktivitas yang tinggi. Seorang pemimpin harus mempunyai keharmonisan dengan karyawannya agar perusahaan yang dipimpinnya dapat berfungsi secara efektif (Adam, Suryani, & Tarigan, 2021).

Obyek yang akan diteliti adalah PT. Daichindo Bioenergi Indonesia yang merupakan salah satu anak perusahaan besar yaitu PT. Daichindo Sukses Mandiri yang berlokasi di Cikarang. PT Daichindo sendiri berdiri pada tahun 2022 tepatnya pada bulan Juli dan dikenal sebagai perusahaan yang membuat bahan

bakar alternative (Wood Pellet). Perusahaan tersebut merupakan perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur yang menghasilkan biomassa atau energi sebagai sumber bahan bakar atau digunakan untuk produksi industrial. PT Daichindo Bioenergi Indonesia ini terletak di Desa Kalikalong RT 1/RW 1, Kecamatan Tayu, Kabupaten Pati, Jawa Tengah. PT Daichindo Bioenergi Indonesia mempunyai jumlah karyawan sebanyak 50 karyawan. Perusahaan ini bisa disebut perusahaan baru, tetapi perusahaan ini mampu mendistribusikan produknya sampai di seluruh pulau Jawa, serta memiliki konsumen yang bersifat kontrak dengan perusahaan Unilever menggunakan Wood Pellet sebagai bahan bakar boiler pembakaran untuk proses produksinya.

Selain gaya kepemimpinan ternyata ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan yaitu kompensasi. Kompensasi merupakan salah satu hal yang dapat memotivasi karyawan untuk dapat menyelesaikan tugas serta tanggung jawabnya secara baik dan tepat waktu. Apabila perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai, akan memberikan semangat bagi karyawan dalam melakukan tugas dan pekerjaannya. Kompensasi merupakan pendapatan yang diterima karyawan berbentuk uang atau barang langsung dan tidak langsung sebagai imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan (Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, 2013).

(Almigo, 2014) menjelaskan bahwa kompensasi yang baik merupakan salah satu hal yang sangat penting bagi karyawan dan organisasi. Sistem kompensasi yang baik mampu memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawannya. Dengan adanya kompensasi sebagai bentuk balas jasa atas

kontribusi yang telah dilakukan dapat membuat karyawan lebih giat lagi dalam melakukan tugasnya dan kompensasi yang sesuai akan memberikan semangat tersendiri bagi karyawan. Pemberian kompensasi sesuai dengan kualitas karyawan serta tunjangan maupun insentif yang tinggi diharapkan dapat membuat karyawan tersebut menunjukkan kinerja yang baik dengan produktivitas kerja yang tinggi.

Kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besarnya kompensasi yang diberikan menjadi ukuran nilai pekerjaan karyawan. Kompensasi mempunyai arti yang penting bagi perusahaan, untuk mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Dengan kompensasi yang diberikan dapat membuat persepsi karyawan, mereka dapat mengetahui kondisi serta tuntutan hidup yang menjadi alasan mengapa mereka bekerja sehingga tetap setia dan berusaha memberikan yang terbaik kepada perusahaan.

Tabel 1. 1 Data Kompensasi PT.Daichindo Bioenergi Indonesia Tahun 2023

Perusahaan	Jam Kerja Normal	Gaji UMR/bulan	Upah Lembur/jam
PT.Daichindo Bioenergi Indonesia	8 jam	Rp 2.108.000	Rp 11.800
PT.Sejin Fashion Indonesia	8 jam	Rp 2.108.000	Rp 18.000

Sumber : PT. Daichindo Bioenergi Indonesia, PT.Sejin Fashion Indonesia, 2023

Tabel 1 menjelaskan bahwa kompensasi yang didapat telah ditentukan pihak manajemen tahun 2023 pada PT Daichindo dan Perusahaan lain. Tetapi terdapat perbedaan jumlah kompensasi yang diterima karyawan PT Daichindo dibandingkan dengan perusahaan lain. Hal ini mengakibatkan karyawan PT

Daichindo merasa kompensasi yang telah diberikan oleh perusahaan lebih rendah dibandingkan perusahaan lainnya sehingga kurang adanya rasa semangat untuk meningkatkan kinerjanya. yang kemudian dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Selain gaya kepemimpinan dan kompensasi, kedisiplinan dalam bekerja juga merupakan hal yang penting dan harus diperhatikan oleh seluruh karyawan. (Rivai & Sagala, 2013) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan oleh para pemimpin untuk berkomunikasi dengan karyawannya supaya mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan meningkatkan kesadaran maupun kesediaan seseorang mentaati semua peraturan yang ada di perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan terhadap aturan yang berlaku serta bersedia menerima hukuman dan sanksi apabila melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut (Fahmi, 2016).

Apabila karyawan menunjukkan sikap kedisiplinan yang tinggi maka menunjukkan bahwa karyawan lebih memperhatikan peraturan dan tata tertib yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Disiplin kerja seorang karyawan tercermin dari cara mereka datang bekerja tepat waktu, bekerja sesuai dengan SOP yang sudah ditetapkan perusahaan serta mengenakan atribut dengan baik dan juga benar, dan masih ada banyak hal lainnya. Sikap kedisiplinan yang kurang baik dapat membuat perusahaan sulit untuk mencapai tujuannya. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, karena tanpa adanya disiplin segala kegiatan yang dilakukan di

perusahaan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini dapat mengakibatkan kurangnya pencapaian sasaran dan tujuan perusahaan serta bisa menghambat jalannya rencana perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Berikut data rekapitulasi kehadiran karyawan pada PT Daichindo Bioenergi Indonesia adalah sebagai berikut:

Tabel 1. 2 Rekapitulasi Kehadiran Karyawan PT. Daichindo Bioenergi Indonesia Januari sampai dengan April 2023

Bulan	Keterangan	
	Jumlah Ketidakhadiran (karyawan)	Persentase
Januari	10	20%
Februari	2	4%
Maret	9	18%
April	10	20%

Sumber : PT. Daichindo Bioenergi Indonesia, 2023

PT Daichindo Bioenergi Indonesia memiliki 50 karyawan. Tabel 2 menunjukkan jumlah ketidakhadiran karyawan selama periode Januari-April 2023. Hal ini sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan karena kedisiplinan karyawan yang rendah. Di PT Daichindo masih terdapat beberapa karyawan yang tidak datang bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa rasa kedisiplinan pada diri sendiri belum dimiliki oleh semua karyawan PT. Daichindo Bioenergi Indonesia.

Adanya perbedaan dari hasil penelitian terdahulu juga menjadi dasar dalam penelitian ini. Penelitian yang dilakukan oleh (Suryani, Cahyono, & Utami, 2020) dan (Arief & Afifa, 2020) menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan. Namun, hasil penelitian berbeda diungkapkan oleh (Spivack & Milosevic, 2018) dan (Majebele, 2018) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Munthe R. G., 2018) dan (Lestari N. H., 2020) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Namun, (Sutrisnawati & Hidayat, 2023) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Penelitian yang dilakukan (Sakti & Fitrianty, 2022) mengungkapkan bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja. Penelitian berbeda ditunjukkan oleh (Firdaus & Kirana, 2019) yang menyatakan bahwa disiplin memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Berdasarkan permasalahan tentang gaya kepemimpinan, kompensasi dan kedisiplinan yang terjadi di PT Daichindo Bioenergi Indonesia maka perlu dilakukan suatu hal untuk mengatasi permasalahan tersebut. Oleh karena itu, peneliti mengambil judul penelitian **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Kedisiplinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.Daichindo BioenergiIndonesia”**

1.2 Ruang Lingkup

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Objek penelitian ini pada PT. Daichindo Bioenergi Indonesia yang terletak di desa Kalikalong RT 1/RW 1, Kecamatan Tayu, Kabupaten Pati, Jawa Tengah.
- b. Penelitian ini akan mencari hubungan antara gaya kepemimpinan, kompensasi, kedisiplinan sebagai variabel independen dan produktivitas kerja sebagai variabel dependen.
- c. Responden yang akan diteliti adalah karyawan PT. Daichindo Bioenergi Indonesia.
- d. Waktu penelitian dilakukan selama 3 bulan setelah proposal disetujui.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka permasalahan penelitian sebagai berikut:

- a. Gaya kepemimpinan atasan yang kurang diterima oleh karyawan mengakibatkan kurangnya komunikasi yang baik membuat kesenjangan antara pemimpin dengan karyawannya.
- b. Karyawan PT. Daichindo Bioenergi Indonesia merasa kompensasi yang telah diberikan oleh perusahaan lebih rendah dibandingkan perusahaan lainnya.
- c. Berdasarkan data absensi PT. Daichindo Bioenergi Indonesia masih ada karyawan yang tidak datang bekerja sehingga menunjukkan kedisiplinan yang rendah.

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan PT.Daichindo Bioenergi Indonesia
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT.Daichindo Bioenergi Indonesia
3. Bagaimana pengaruh kedisiplinan terhadap produktivitas kerja karyawan PT.Daichindo Bioenergi Indonesia
4. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, kedisiplinan terhadap produktivitas kerja karyawan PT.Daichindo Bioenergi Indonesia.

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini mempunyai beberapa tujuan, yaitu:

1. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan PT.Daichindo Bioenergi Indonesia
2. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT.Daichindo Bioenergi Indonesia
3. Untuk menganalisis pengaruh kedisiplinan terhadap produktivitas kerja karyawan PT.Daichindo Bioenergi Indonesia
4. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, kedisiplinan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Daichindo Bioenergi Indonesia.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Memberikan kontribusi terhadap perkembangan ekonomi manajemen sumber daya manusia khususnya tentang gaya kepemimpinan, kompensasi, dan kedisiplinan karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT Daichindo Bioenergi Indonesia.

2. Manfaat Praktis

Sebagai informasi tambahan untuk perusahaan dalam menjadikan bahan pertimbangan agar dapat menetapkan kebijakan perusahaan tentang gaya kepemimpinan, kompensasi kerja, dan kedisiplinan karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.