

## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### 1.1 latar Belakang Masalah

Perusahaan adalah sebuah organisasi dimana sumber daya (input), seperti bahan baku dan tenaga kerja diproses untuk menghasilkan barang dan jasa (output) bagi pelanggan. Setiap perusahaan mempunyai tujuan atau sasaran, tujuan didirikannya perusahaan adalah untuk memperoleh laba atau keuntungan yang sebesar-besarnya. Untuk mencapai laba yang maksimal, perusahaan mempunyai faktor-faktor produksi secara umum yang terdiri dari *man, materials, methods, machines, money, dan markets*, diantara faktor-faktor tersebut manusia mendapatkan perhatian khusus tanpa mengabaikan kelima faktor lainnya. Faktor manusia dalam hal ini adalah para karyawan, merupakan faktor yang sangat penting karena manusia merupakan pemakai dan penggerak serta penentu dari semua aktivitas perusahaan (Warnanti, 2015).

Pada suatu perusahaan kinerja seorang karyawan merupakan aset penting yang sangat dibutuhkan dalam mendukung serta membantu mencapai tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Maka dari itu setiap perusahaan selalu mengawasi kinerja karyawannya agar terus meningkatkan kinerja mereka dengan lebih baik. Kinerja karyawan yang efektif dan efisien sangat dibutuhkan oleh suatu perusahaan karna dengan begitu akan memajukan suatu perusahaan (Jufrizen, 2021). Salah satu factor yang dapat menentukan baik buruknya produktivitas kerja karyawan adalah gaya kepemimpinan di perusahaan. Gaya kepemimpinan

merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang diinginkan. Dalam organisasi, suatu gaya kepemimpinan yang tepat sangat diperlukan untuk mengembangkan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kinerja bagi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi. Sebaliknya gaya kepemimpinan yang tidak disesuaikan dengan karakteristik karyawan dan tugas yang ada, dapat mendorong pegawai merasa kurang bersemangat dalam bekerja bahkan kehilangan semangat kerja, sehingga menyebabkan karyawan tidak bersungguh-sungguh dalam bekerja dan perhatian yang tidak terpusat pada pekerjaan. Tentu saja hal ini perlu mendapatkan perhatian khusus karena dapat mengganggu kelancaran suatu kegiatan (Rosalina, et al. 2020). Faktor disiplin kerja sangat berperan penting dalam pelaksanaan kerja karyawan. Karena menurut Hasibuan (2016) adalah kesadaran dan kesediaan menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut pendapat ahli yang lain, Rivai (2016) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku, serta sebagai upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Sukardi, 2021). Ketidak disiplin menjadi dasar permasalahan yang terjadi di CV. Tanjung Rimba Perkasa sehingga karyawan tidak produktif dalam bekerja dan tidak memenuhi target yang di tentukan dan tidak tercapai kerja yang maksimal.

Salah satu kabupaten yang memiliki produksi furniture dan springbed terbesar, adalah Kabupaten lumajang, banyak sekali perusahaan dan home industri mebel dan springbed antara lain, Lumajang Sari Sofa, Sinar Makmur Sentosa, dan CV. Tanjung Rimba Perkasa. setelah di lakukan observasi pendahuluan, adanya perbandingan dari beberapa perusahaan. Pada perusahaan CV. Tanjung Rimba Perkasa hasilnya membuktikan bahwa hal yang paling berpengaruh terhadap produktivitas adalah disiplin kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Hasil wawancara yang di dapat menunjukan bahwa gaya kepemimpinan menunjukan nilai yang positif terhadap produktivitas karyawan, sehingga gaya kepemimpinan meningkatkan produktivitas karyawan. perusahaan CV. Tanjung Rimba Perkasa hasil observasi membuktikan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja tidak berjalan secara signifikan sehingga hasil produktivitas kerja karyawan mengalami penurunan. Produktivitas pada CV Tanjung Rimba Perkasa menjadi permasalahan utama dalam penelitian ini, sebab produktivitas karyawannya masih belum bisa dikatakan baik. CV. Tanjung Rimba Perkasa beralamat di Jl. Selamat Wardoyo No. 18 Labruk Lor Lumajang. CV. Tanjung Rimba Perkasa adalah Perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang produksi furniture dan spring bed yang merupakan perusahaan mebel terbesar yang ada di kabupaten Lumajang.

Produktivitas karyawan sangat penting bagi perusahaan karena sebagai pengukur dalam menjalankan usaha, semakin tinggi hasil produktivitas karyawan maka akan semakin tinggi omset perusahaan (Saleh & Utomo 2018). Produktivitas kerja karyawan merupakan salah satu tujuan dari perusahaan untuk dapat melihat

produktif atau tidaknya suatu perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja yang tinggi, dapat menggambarkan tingkat keefektifan dan keefisienan kerja karyawan dalam suatu perusahaan (Purnami & Utama 2019).

Produktivitas karyawan di perusahaan CV. Tanjung Rimba Perkasa dapat di perlihatkan faktor yang dapat mempengaruhinya seperti pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin karyawan. Faktor faktor ini merupakan salah satu hal yang penting untuk di perhatikan dalam meningkatkan produktivitasnya itu sendiri. menurut penelitian (Dina, 2021). faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan antara lain : Sikap mental, motivasi kerja, disiplin kerja, etos kerja, Pendidikan, Keterampilan, Manajemen, Tingkat penghasilan, Gizi dan Kesehatan, Jaminan sosial, Lingkungan dan Iklim Kerja, Sarana Produksi, Teknologi, Kesempatan Berprestasi. Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas tersebut 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 (Fitrianti, 2018).

CV. Tanjung Rimba Perkasa merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang produksi furniture dan sping bed, maka perlu memperhatikan aspek produktivitas kerja karyawan di dalamnya. Seperti pegawai atau karyawan sudah melaksanakan visi misi tanggung jawab yang di berikan perusahaan. Hal ini akan berkaitan dengan produktivitas karyawan yang ada di CV. Tanjung Rimba Perkasa, dan masih kurangnya disiplin kerja karyawan yang dilakukan baik oleh karyawan atasan dan bawahan. Diantaranya banyak karyawan yang terlambat hadir

dari jam kerja yang ditentukan dan karyawan yang tidak hadir tanpa memberikan keterangan. Persoalan seperti ini mencerminkan masih rendahnya tingkat kedisiplinan kerja karyawan, sehingga akan turut menurunkan produktivitas kerja.

Produktivitas karyawan di pengaruhi adanya gaya kepemimpinan dan kedisiplinan karyawan dan rendahnya tingkat kesadaran karyawan terhadap tugas dan tanggung jawab mereka dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini tercermin dalam berbagai hal, seperti karyawan yang tidak taat terhadap jam kerja serta karyawan yang tidak bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam melaksanakan pekerjaan. Oleh sebab itu perusahaan sangat mengharapkan setiap karyawannya dapat menciptakan disiplin kerja yang tinggi demi kemajuan perusahaan dan pencapaian tujuan perusahaan yang efektif dan efisien. Akan tetapi hal ini tidak mudah apabila disiplin kerja karyawan masih rendah. Disiplin kerja yang baik adalah bukan atas dasar paksaan atau karena adanya punishment (peringatan) maupun reward (penghargaan) yang diberikan, akan tetapi berdasarkan kesadaran dari dalam diri karyawan masing-masing. (Kurniawan & Herawati 2021). Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki keterkaitan yang dapat dijelaskan dalam *Resource Based theory*.

Tabel hasil produksi CV. Tanjung Rimba Perkasa

Bulan	Hasil produksi
januari	130 set kursi dan meja 110 spring bed 140 ranjang susun 95 metal bed
Februari	125 set kursi dan meja 130 spring bed 80 ranjang susun 90 metal bed
Maret	115 set kursi dan meja 140 spring bed 75 ranjang susun 86 metal bed
April	70 set kursi dan meja 130 spring bed 90 ranjang susun 89 metal bed
Mei	120 set kursi dan meja 130 spring bed 70 ranjang susun 92 metal bed
juni	110 set kursi dan meja 95 spring bed 145 ranjang susun 78 metal bed

CV. Tanjung Rimba Perkasa, berdasarkan hasil observasi awal terlihat masih kurangnya disiplin kerja karyawan yang dilakukan baik oleh karyawan atasan dan bawahan. Persoalan seperti ini mencerminkan masih rendahnya tingkat kedisiplinan kerja karyawan, sehingga akan turut menurunkan produktivitas kerja. gaya kepemimpinan oraganisasi harus transparan dalam melakukan kinerjanya sehingga karyawan dapat disiplin dalam bekerja dan karyawan akan meningkatkan produktivitas kerja sehingga dapat menghasilkan hasil yang maksimal.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul yang diambil yaitu “ **Pengaruh Gaya Kepemimpinan**

## **Organisasi, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan CV. Tanjung Rimba Perkasa”.**

### **1.2 Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini di batasi agar pembahasannya lebih fokus dan terarah serta tidak menyimpang dari tujuan yang diinginkan. Batasan masalah penelitian ini adalah Gaya kepemimpinan yang terjadi pada CV. Tanjung rimba perkasa memiliki pemimpin yang cukup baik, namun masih terdapat kekurangan yang terjadi, sehingga menimbulkan ketidak disiplin yang akan menyebabkan tingkat produktivitas karyawan rendah dan tidak maksimal. Fokus Membahas tentang gaya kepemimpinan dan disiplin kerja karyawan.

### **1.3 Perumusan Masalah**

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka masalah dalam pembahasan ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan CV. Tanjung Rimba Perkasa?
- b. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap terhadap produktivitas karyawan CV. Tanjung Rimba Perkasa?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan dan latar belakang masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui dan mengevaluasi pengaruh antara gaya kepemimpinan, terhadap produktivitas karyawan pada CV. Tanjung Rimba Perkasa

- b. Untuk mengetahui pengaruh antara disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada CV. Tanjung Rimba Perkasa
- c. Untuk mengetahui cara meningkatkan produktivitas karyawan sehingga mendapatkan hasil yang maksimal.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dari aspek pengembangan ilmu yang diharapkan member wawasan yang lebih luas bagi peneliti selanjutnya. Diharapkan mempunyai manfaat baik secara langsung maupun tidak langsung. Selain itu dapat dijadikan landasan untuk penelitian selanjutnya. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### **a) Manfaat Teoritis**

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis dan menguji kembali tentang manajemen sumber daya manusia yakni gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan produktivitas karyawan sehingga diharapkan dapat menambah wawasan, memberikan referensi dan dapat diketahui apakah hasil penelitian ini dapat memperkuat hasil atau malah justru dapat memperlemah hubungan antar variabel yang diteliti.

#### **b) Manfaat praktis**

- 1) Bagi Mahasiswa Institut Teknologi Dan Bisnis Widya Gama Lumajang.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi dan sumbangsih peneliti pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia di Institut Teknologi Dan Bisnis Widya Gama Lumajang.

- 2) Bagi Penulis

Sebagai media dalam mengaplikasikan teori – teori yang telah didapatkan dengan kenyataan yang sebenarnya, dan dapat menambah wawasan, ilmu dan pemahaman kepada peneliti.

3) Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan sebagai salah satu sumber informasi dan bahan pertimbangan dan mempertimbangkan dalam mempertahankan serta meningkatkan produktivitas karyawan dengan memperlihatkan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja antara lain: gaya kepemimpinan dan disiplin kerja.

4) Bagi Penelitian Berikutnya Penelitian ini dapat sebagai referensi tentang topik dan variabel yang sama sebagai penelitian terdahulu serta dapat dikembangkan lebih luas lagi dan pada tempat penelitian yang sama atau berbeda pada waktu yang akan datang.

