

BAB I
BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam menentukan strategi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, karena sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan untuk mengelola dan mendayagunakan karyawannya agar dapat mencapai tujuan perusahaan secara efektif. Sumber daya manusia merupakan penggerak organisasi untuk mencapai tujuannya dan oleh karena itu organisasi berusaha mendorong karyawannya untuk bekerja lebih baik. Oleh karena itu, pegawai diharapkan dapat melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan dan mencapai hasil kerja yang lebih baik. Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu yang mengarahkan hubungan karyawan dengan fungsi pekerjaan untuk memaksimalkan efektivitas dan efisiensi dalam memperoleh haluan organisasi, pegawai, dan asosiasi (Syafitri, et al, 2023).

Produktivitas karyawan merupakan faktor utama bagi suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Produktivitas adalah hasil yang diperoleh suatu perusahaan setelah melalui tahapan-tahapan tertentu. Riana, Safitri, dan Herman (2022) mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerja. Butarbutar, et al (2018) produktivitas kerja adalah merupakan proses dalam mengupayakan sumber daya secara efisien guna memproduksi output yang dihasilkan

Zaher dan Luturlean (2023) menyatakan bahwa produktivitas merupakan sikap

BAB I

mental dengan pandangan bahwa nilai kehidupan hari ini harus lebih

baik dari hari kemarin. Dalam sebuah organisasi, karyawan dapat dikatakan produktif apabila berhasil mencapai maupun melebihi target yang telah ditetapkan, sedangkan produktivitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan bagaimana baiknya sumber daya diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang optimal. Oleh karena itu perusahaan harus dapat memberikan sesuatu yang dapat membuat para karyawannya meningkatkan produktivitas kerja dengan tujuan agar perusahaan dapat berjalan dengan efektif dan efisien sehingga dapat mencapai sasaran atau tujuan yang telah ditargetkan sebelumnya (Lampa et al, 2021).

CV Jaya Bakery adalah perusahaan yang memproduksi jenis-jenis *cake, bread and pastry*. CV Jaya Bakery berdiri pada tahun 2005 yang beralamat di Way Dadi Sukarame Bandar Lapung. CV Jaya Bakery memiliki Visi, menjadi perusahaan kue dan roti pilihan utama konsumen, memberikan pelayanan, kemudahan dan kepuasan pelanggan dengan ciri khas yang berbeda., harga terjangkau serta berkualitas dan turut serta mengurangi pengangguran di Indonesia dan Misi, yaitu akan terus meningkatkan kualitas produk serta mengembangkan produk-produk sehat dan bergizi yang baru, serta mengikuti dan memenuhi kebutuhan masyarakat, akan terus meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan mempromosikan kesejahteraan karyawan, pendidikan dan keterampilan dalam rangka untuk meningkatkan kualitas layanan pelanggan yang ditetapkan sebagai standar nasional dalam keunggulan layanan, akan terus menghasilkan produk yang bermutu, berupaya menjaga konsistensi mutu, selalu memberikan kepuasan kepada pelanggan, selalu meningkatkan kesejahteraan karyawan dan turut serta dalam menanggulangi pengangguran. Untuk mencapai Visi dan Misi tertentu, oleh karena itu karyawan pada CV Jaya Bakery masih perlu meningkatkan produktivitas karyawan. Berikut ini Tabel 1.1 mengenai data hasil produksi CV Jaya Bakery.

Tabel 1.1
Data Hasil Produksi CV Jaya Bakery

Jenis Produksi	Target Produksi	Tahun 2022		Tahun 2023	
		Hasil Produksi	Persentase	Hasil Produksi	Persentase
Bolu	19000 Kg	18200 Kg	96%	17500 Kg	92%
Roti	72000 Kg	70000 Kg	97%	68300 Kg	95%
Kue <i>Tart</i>	18000 Kg	18000 Kg	100%	17200 Kg	96%
<i>Pastry</i>	3600 Kg	3500 Kg	97%	3250 Kg	90%
Jumlah	112600 Kg	109700 Kg	97%	106250 Kg	94%

Sumber: CV Jaya Bakery, 2023

Berdasarkan Tabel 1.3 menjelaskan bahwa tahun 2023 pencapai produksi sebesar 94% turun 3 % dibandingkan tahun sebelumnya tahun 2022 sebesar 97%. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan belum sesuai yang diharapkan perusahaan, hal ini disebabkan oleh hasil produksi yang tidak sesuai dengan yang ditetapkan perusahaan sehingga perlu dilakukan pengerjaan ulang dan penyelesaian produksi tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Oleh karena itu CV Jaya Bakery perlu memperhatikan faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja.

Faktor yang diduga dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah gaya kepemimpinan karismatik. Kepemimpinan karismatik dapat menghasilkan perubahan organisasi yang signifikan utamanya pada pengikutnya, dengan menciptakan perubahan pada tujuan, nilai, kepercayaan dan aspirasi mereka sehingga produktivitas kerja dapat tercapai (Butarbutar et al, 2018). Zahrah dan Anita (2020) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan karismatik adalah sebuah kemampuan untuk mempengaruhi pemikiran, tingkah laku serta perasaan orang lain karena memiliki sebuah kemampuan khusus atau talenta. Dikarenakan pemimpin memiliki sifat-sifat kepribadian yang mengagumkan serta berwibawa sehingga dapat menimbulkan karakter-karakter positif kepada pada karyawan maka pemimpin dipandang istimewa serta juga mempengaruhi kekarismatikan suatu gaya kepemimpinan, dengan wibawa dan juga pesona yang dimiliki, maka Pemimpin karismatik dapat

mengendalikan bawahannya dengan mudah. Penelitian yang dilakukan oleh Zaher dan Luturlean (2023), Syndi (2022) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan kharismatik berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada karyawan CV Jaya Bakery mengenai gaya kepemimpinan karismatik, berikut ini hasil wawancara sebagai berikut, kepemimpinan yang tepat yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, karena sukses tidaknya karyawan dalam mengukir prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, dalam hal tersebut atasan CV Jaya Bakery belum mampu menginspirasi karyawan, dimana atasan tidak memberikan ide-ide untuk perkembangan perusahaan di masa yang akan datang terlalu,serta tidak dapat menangkap peluang baru, kemudian kurang cepat dalam mengambil keputusan, dan atasan kurang memotivasi karyawan dalam mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan, terlihat dari kurangnya kepedulian atasan kepada karyawan yang telah mengalami masalah.

Selain gaya kepemimpinan karismatik, faktor yang diduga dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah pemberian insentif. Insentif sebagai imbalan yang diberikan menurut variasi pencapaian hasil tertentu. Hal ini juga disebut sebagai stimulus untuk melakukan tindakan yang lebih besar. Mereka mungkin digunakan untuk mendorong tindakan atau upaya yang lebih besar (Daniel, 2019). Maliah dan Kurniawan (2020) menyatakan bahwa insentif adalah tambahan upah (bonus) karena adanya kelebihan prestasi yang membedakan dengan yang lain, yang dimaksudkan untuk dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap berada dalam organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Sugiarto Dan Ramadhan (2021), Olbata, et al (2021) menyatakan bahwa pemberian insentif berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Berikut ini tabel 1.2 pemberian insentif CV Jaya Bakery.

Tabel 1.2
Pemberian Insentif karyawan pada CV Jaya Bakery

Keterangan	Jumlah Bulan	Insentif
Karyawan	12	Rp. 2.400.000

Sumber: CV Jaya Bakery, 2023

Tabel 1.2 menjelaskan bahwa CV Jaya Bakery memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mendapatkan insentif sebesar Rp. 2.400.000/tahun atau Rp. 200.000/Bulan. Nilai tersebut belum sesuai yang diharapkan karyawan serta sistem pemberian insentif tersebut tidak memperhatikan lama kerja karyawan dan pencapaian yang dilakukan kerja karyawan sehingga belum mampu meningkatkan semangat kerja karyawan untuk mencapai produktivitas kerja yang diharapkan karyawan.

Berdasarkan pembahasan di atas, maka penelitian ini mencoba mengkaji mengenai variabel yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja dengan menguji dengan variabel gaya kepemimpinan kharismatik dan pemberian insentif melihat fenomena yang terjadi di atas maka penting untuk meneliti lebih jauh mengenai **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kharismatik Dan Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Jaya Bakery”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan kharismatik berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Jaya Bakery?
2. Apakah pemberian insentif berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Jaya Bakery?
3. Apakah gaya kepemimpinan kharismatik dan pemberian insentif berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Jaya Bakery?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Subjek dalam penelitian ini adalah adalah karyawan pabrik bagian produksi CV. Jaya Bakery berjumlah 38 karyawan

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah gaya kepemimpinan kharismatik, pemberian insentif dan produktivitas kerja

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang Lingkup Tempat yang digunakan dalam penelitian ini adalah CV. Jaya Bakery yang berlokasi di Way Dadi Sukarame Bandar Lampung.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Ruang lingkup waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang berdasarkan kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada November 2023 sampai selesai

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan

Ruang lingkup ilmu pengetahuan adalah Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi teori gaya kepemimpinan kharismatik, pemberian insentif dan produktivitas kerja

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah. maka peneliti menetapkan tujuan penelitian yaitu.

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan kharismatik dan pemberian insentif terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Jaya Bakery
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan kharismatik dan pemberian insentif terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Jaya Bakery

3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan kharismatik dan pemberian insentif terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Jaya Bakery

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi Peneliti

Penelitian ini dilakukan untuk mengimplementasikan ilmu dan pengetahuan yang diperoleh selama perkuliahan terutama dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai gaya kepemimpinan kharismatik, pemberian insentif dan produktivitas kerja

1.5.2 Bagi Institusi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan kajian yang dijadikan referensi bagi pembaca dan peneliti lain yang melakukan penelitian dengan jenis pembahasan yang sama.

1.5.3 Bagi Perusahaan

Mampu memberikan implikasi bagi para pengelola di perusahaan yang nantinya akan dijadikan pertimbangan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan

1.6 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan laporan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan

Bab I ini menjelaskan latar belakang masalah yang ada dalam perusahaan dan dirumuskan dalam perumusan masalah, ruang lingkup dari penelitian, tujuan penelitian, manfaat dari penelitian dan sistematika dari penelitian.

Bab II Landasan Teori

Bab II ini menguraikan landasan teori dan tinjauan empiris yang relevan dengan permasalahan yang diteliti berdasarkan kerangka pikir dan hipotesis.

Bab III Metode Penelitian

Bab III ini berisikan tentang metode yang akan digunakan dalam penelitian. populasi dan sampel. sumber data. variabel penelitian. operasional variable. teknik analisis data. uji persyaratan instrument. metode analisis data. teknik analisis data. dan pengujian hipotesis.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dalam IV bab ini hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan peneliti dengan berpedoman pada teori dan metode yang dikemukakan pada Bab II dan III.

Bab V Simpulan dan Saran

Bab V ini berisikan simpulan dan saran yang berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada Bab IV.

Daftar Pustaka**Lampiran**

