

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Produktivitas tenaga kerja menjadi salah satu aspek penting dalam meningkatkan daya saing dan keberlanjutan dunia usaha. Namun, sesuai rilisan artikel berita oleh *Tempo english* pada tanggal 20 Januari 2025 produktivitas angkatan kerja Indonesia masih menghadapi tantangan, di mana produktivitas tenaga kerja Indonesia dilaporkan tertinggal dibandingkan beberapa negara di kawasan Asia Tenggara.¹

Rendahnya produktivitas ini turut diperkuat oleh pernyataan Menteri Ketenagakerjaan Yassierli, yang mengungkapkan bahwa produktivitas tenaga kerja Indonesia berada 10% di bawah rata-rata ASEAN dalam 6-7 tahun terakhir, yakni sebesar 28,6 ribu dolar AS dibandingkan rata-rata ASEAN sebesar 30,2 ribu dolar AS per pekerja. Kesenjangan ini menjadi tantangan tersendiri di tengah momentum bonus demografi yang tengah dinikmati Indonesia, yang seharusnya menjadi peluang untuk mempercepat pertumbuhan ekonomi menuju target Indonesia Emas 2045.²

Oleh karena itu, peningkatan produktivitas tenaga kerja perlu menjadi perhatian bersama, baik di tingkat perusahaan, sektor, maupun nasional, agar Indonesia mampu bersaing dengan negara-negara lain seperti Cina, Vietnam,

¹ Dian Rahma Fika, "Produktivitas Angkatan Kerja Indonesia Tertinggal Dibandingkan Negara-Negara Asia Tenggara Lainnya," *Tempo English*, 2025, <https://en.tempo.co/read/1960000/productivity-of-indonesias-workforce-lags-behind-other-southeast-asian-countries>.

² Nanda Aria, "Produktivitas Pekerja RI Masih 10% di Bawah Rata-rata ASEAN," *Tirto.id*, 2025, <https://tirto.id/produktivitas-pekerja-ri-masih-10-di-bawah-rata-rata-asean-hloD>.

dan India. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa peningkatan jumlah tenaga kerja belum sepenuhnya diikuti oleh kemampuan menghasilkan output yang optimal.

Permasalahan produktivitas ini tidak hanya berkaitan dengan aspek teknis, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor sumber daya manusia, seperti kualitas tenaga kerja, kemampuan individu, efektivitas kerja, dan pengelolaan tenaga kerja dalam organisasi. Artikel berita dari Tempo English yang diterbitkan pada tanggal 10 Oktober menunjukkan bahwa banyak faktor yang memengaruhi kemampuan tenaga kerja di Indonesia.³

Industri usaha kecil sangat bergantung pada produktivitas tenaga kerja, seperti yang diketahui dalam sektor industri. Misalnya, industri tahu sangat bergantung pada produktivitas tenaga kerja karena banyak proses produksi yang dilakukan secara berulang, seperti pengolahan kedelai, pengepresan, penggorengan, dan pengemasan. Dalam industri ini, peningkatan produktivitas tenaga kerja secara langsung berkontribusi pada peningkatan konsistensi dan kapasitas produksi. Akibatnya, pemilik usaha dan pekerja dapat memperoleh pendapatan yang lebih tinggi. Produktivitas tenaga kerja memiliki dampak signifikan terhadap hasil produksi dan daya saing usaha, seperti yang ditunjukkan oleh berbagai penelitian empiris yang dilakukan di pabrik tahu.

Menurut Aprilia pada pabrik tahu menunjukkan bahwa produktivitas tenaga kerja berpengaruh signifikan terhadap hasil produksi dan daya saing usaha. Faktor-faktor seperti pelatihan, motivasi kerja, manajemen tenaga kerja,

³ “Penyebab Produktivitas Pekerja Indonesia Rendah,” *Tempo*, 2025, <https://tempo.co>.

serta inovasi proses produksi seperti rotasi tugas, penetapan target harian, dan pengendalian kualitas terbukti efektif dalam meningkatkan produktivitas dan mendukung keberlanjutan usaha tahu, baik pada skala rumah tangga maupun pabrik kecil.⁴

Sumber daya manusia juga merupakan aset yang sangat berharga bagi perusahaan, terutama di era globalisasi saat ini yang menuntut setiap perusahaan memiliki manajemen yang baik agar dapat meningkatkan efektivitasnya. Efektivitas perusahaan hanya dapat tercapai secara optimal apabila perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain, dan dalam hal ini produktivitas kerja menjadi tolak ukur penting bagi tercapainya target yang telah ditetapkan. Apabila produktivitas kerja karyawan dapat terus dijaga, bahkan ditingkatkan, maka hal tersebut akan sangat berperan dalam membantu perusahaan mencapai tujuannya. Namun demikian, upaya meningkatkan produktivitas kerja tidak dapat dibebankan hanya kepada satu pihak saja, melainkan harus terjalin hubungan timbal balik antara perusahaan dan karyawan misalnya melalui upaya menciptakan kenyamanan kerja, penyediaan fasilitas yang memadai, peningkatan konsistensi kinerja karyawan, serta upaya menjadikan tempat kerja sebagai rumah kedua bagi karyawan.⁵

Tantangan terbesar masih terletak pada kualitas sumber daya manusia (SDM) yang kerap menghadapi penurunan semangat kerja dan

⁴ Cheni Arti Aprilia dkk., “Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Produktivitas Kerja Pada Karyawan Pabrik Tahu,” *Journal of Health Science and Technology* 3, no. 2 (2022): 144.

⁵ Agung Prawoto and Wachid Hasyim, “Pengaruh Motivasi Kerja , Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pada Pt Manufakturing Cikarang,” *Jurnal Ikraith-Ekonomika* 5, no. 3 (2022): 276–86.

kurangnya kepemimpinan yang mampu menginspirasi.⁶ Kondisi sumber daya manusia di sektor manufaktur yang masih di hadapkan pada permasalahan rendahnya motivasi kerja, tingginya tekanan produktivitas, serta minimnya pendekatan kepemimpinan yang humanis menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak cukup hanya mengandalkan sistem pengupahan dan target produksi. Seperti industri tahu yaitu salah satu sektor kecil dan menengah (UMKM) yang telah lama berkembang dan menjadi bagian dari kehidupan ekonomi masyarakat Kota Solok.

Kota Solok di Sumatera Barat memiliki banyak industri, termasuk pengolahan tahu. Masyarakat Kota Solok sangat menyukai tahu karena rasanya yang enak, kaya nutrisi, dan harganya yang terjangkau. Tahu merupakan salah satu makanan yang harus dikonsumsi setiap hari, mengingat tingkat konsumsinya yang tinggi. Selain itu, tahu sering digunakan sebagai bahan dasar berbagai jenis masakan, baik di skala rumah tangga maupun restoran.

Kondisi ini mendorong peningkatan permintaan tahu di Kota Solok. Jumlah bisnis di sektor ini terus bertambah sebagai respon terhadap peningkatan kebutuhan dan konsumsi masyarakat. Hal ini terlihat dari semakin banyaknya bisnis dan pabrik tahu yang bermunculan. Ketika industri pengolahan berkembang, hal ini tidak hanya membantu memenuhi kebutuhan makanan masyarakat, tetapi juga mendorong perekonomian lokal dan menciptakan lapangan kerja bagi penduduk setempat.

⁶ Ronia Eka Wulandari Siregar Ghina Ulafa saefurrahman, Tulus Suryanto, “Pengaruh Penyerapan Tenaga Kerja Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Pada Sektor Industri Pengolahan,” *Salam: Islamic Economic Journal* 1, no. 1 (2018): 1–18.

Namun, setiap perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan kinerjanya agar dapat bertahan dan bersaing di tengah persaingan pasar yang ketat. Meskipun industri tahu di Kota Solok telah berdiri dan berkembang dalam waktu yang lama, masih ada beberapa masalah penting yang dihadapinya. Salah satu yang paling menonjol adalah manajemen produksi dan sumber daya manusia. Sebagian besar pabrik tahu di Kota Solok dikelola secara tradisional dengan struktur manajemen yang sederhana. Pemilik usaha berperan sebagai pemimpin dan bertanggung jawab langsung atas proses produksi serta karyawan. Dalam situasi ini, pengelolaan karyawan sangat bergantung pada keahlian dan kepribadian masing-masing pemilik bisnis. Akibatnya, tidak ada konsistensi dalam memberikan arahan kerja, menumbuhkan motivasi karyawan, dan mencapai target produksi di setiap pabrik.

Ketidakkonsistenan ini pada akhirnya menyebabkan produktivitas kerja karyawan di pabrik tahu Kota Solok tidak optimal. Masalah ini menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang efektif merupakan elemen penting yang perlu mendapat perhatian lebih, karena produktivitas kerja karyawan sangat terkait dengan keberlanjutan dan daya saing bisnis tahu di Kota Solok ke depannya. Fenomena ini menarik perhatian peneliti untuk melakukan penelitian di Kota Solok, yang merupakan salah satu kota kecil di Sumatera Barat dengan banyak keterbatasan dibandingkan dengan kota-kota besar lainnya.

Namun, meskipun keterbatasan ini, Kota Solok tetap menjadi salah satu pusat industri pengolahan tahu yang padat. Banyak pabrik tahu yang bertahan

hidup dan menjadi bagian penting dari ekonomi lokal. Idealnya, banyaknya bisnis yang beroperasi di daerah kecil menunjukkan banyaknya peluang produktivitas yang tersedia. Namun, temuan awal peneliti di lapangan menunjukkan bahwa ada kondisi yang bertentangan di mana produktivitas kerja karyawan di pabrik tidak optimal. Peneliti memutuskan untuk meneliti pabrik tahu di Kota Solok karena ada gap antara potensi industri yang besar dan produktivitas yang masih rendah.

Data yang dikumpulkan oleh Dinas Perdagangan dan Koperasi UKM Kota Solok menunjukkan bahwa terdapat 17 pabrik tahu terdaftar yang beroperasi pada tahun 2025, menambah gambaran tentang pabrik tahu di Kota Solok.⁷ Namun, dari 17 pabrik tersebut, hanya 10 yang masih menjalankan kegiatan produksi saat ini, sedangkan sisanya sudah tidak beroperasi lagi. Dari 10 pabrik yang diketahui masih aktif, hanya 9 yang bersedia memberikan izin dan akses untuk mendapatkan informasi lebih lanjut, dan satu pabrik lainnya tidak memberikan akses untuk penelitian. Oleh karena itu, beberapa pabrik tidak mengetahui apakah mereka masih mempertahankan produksi hingga saat ini.

Hasil observasi yang dilakukan di pabrik-pabrik tersebut menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan masih di bawah tingkat ideal. Hal ini terlihat dari berbagai kondisi industri, seperti ketidaksesuaian rencana proses produksi, yang mengakibatkan target produksi harian sering tidak tercapai.

Selain itu, karyawan yang kurang bekerja sama cenderung menghasilkan tahu

⁷ Koperasi dan U K M Kota Solok Dinas Perdagangan, “Data Industri Kecil Menengah (IKM) Pabrik Tahu Kota Solok Tahun 2025” (Kota Solok: Dinas Perdagangan, Koperasi dan UKM Kota Solok, 2025).

yang tidak konsisten serta mengalami alur kerja produksi yang lambat. Masalah ini dapat diatasi dengan memberikan pelatihan yang lebih baik bagi karyawan dan mengevaluasi ulang proses produksi. Jika koordinasi dan kinerja tim meningkat, maka produksi dan kualitas produk juga akan membaik.

Ketidakoptimalan ini terus berlanjut meskipun bahan baku tersedia dalam jumlah yang cukup, yang merupakan fakta menarik untuk diperhatikan. Dengan kata lain, meskipun tidak ada hambatan dari segi bahan baku, proses produksi masih tidak berjalan dengan baik karena karyawan tidak bekerja dengan semangat dan efisiensi yang diharapkan.⁸ Fenomena ini menunjukkan bahwa masalah produktivitas di pabrik tahu Kota Solok lebih banyak disebabkan oleh pengelolaan sumber daya manusia yang kurang baik, daripada sekadar masalah teknis atau keterbatasan bahan baku.

Sesuai observasi lapangan ada dua permasalahan mendasar yang diduga menjadi penyebab rendahnya produktivitas tersebut. *Pertama*, dari sisi gaya kepemimpinan, peneliti menemukan bahwa tidak semua pemimpin pabrik tahu mampu mengelola dan mengarahkan karyawannya secara efektif. Sebagian pemimpin jarang hadir langsung di area produksi untuk memantau jalannya pekerjaan, sehingga karyawan bekerja tanpa pengawasan dan panduan yang jelas. Selain itu, komunikasi antara pemimpin dan karyawan dalam proses produksi masih belum berjalan dengan baik arahan yang diberikan sering kali tidak dipahami oleh karyawan, sehingga pekerjaan tidak dikerjakan sesuai dengan yang diharapkan.

⁸ I Nyoman Resa Adhika and Ni Putu Yeni Astiti, "Analisis Produktivitas Kerja Karyawan," *IDEI: Jurnal Ekonomi & Bisnis* 6, no. 1 (2025): 35–44, <https://doi.org/10.38076/ideijeb.v6i1.287>.

Kedua, dari sisi spiritualitas kerja, peneliti mengamati bahwa sebagian besar karyawan belum benar-benar memaknai pekerjaannya secara mendalam. Karyawan terlihat bekerja hanya sebatas rutinitas mencari nafkah, tanpa adanya rasa bangga, tanggung jawab, maupun keterikatan batin terhadap produk yang mereka hasilkan. Ketika tahu yang diproduksi gagal atau kualitasnya buruk, karyawan cenderung bersikap acuh dan tidak berusaha mencari penyebabnya sebuah cerminan nyata dari rendahnya makna dan nilai yang mereka rasakan dalam pekerjaan tersebut.

Hal yang paling menarik perhatian peneliti adalah ditemukannya fenomena di beberapa pabrik tahu yang pemimpinnya sebenarnya sudah cukup baik dalam memberikan arahan, dan sebagian karyawannya pun mulai menunjukkan sikap yang lebih bertanggung jawab, namun produktivitas kerja tetap tidak menunjukkan peningkatan yang berarti. Kondisi tersebut mendorong peneliti untuk menelusuri lebih jauh hingga akhirnya menemukan adanya faktor lain yang turut berperan, yaitu rendahnya keterlibatan kerja karyawan. Dari pengamatan yang dilakukan, terlihat bahwa karyawan memang hadir secara fisik di tempat kerja, tetapi tidak sepenuhnya terlibat secara mental dan emosional dalam proses produksi. Hal ini tercermin dari minimnya inisiatif untuk menyelesaikan masalah secara mandiri, rendahnya semangat kerja, serta kurangnya dedikasi terhadap hasil pekerjaan yang dilakukan.

Kondisi semacam inilah yang diduga turut memperlemah pengaruh gaya kepemimpinan dan spiritualitas kerja terhadap produktivitas karyawan. Sebaliknya, apabila keterlibatan kerja karyawan tinggi, maka kedua faktor

tersebut gaya kepemimpinan dan spiritualitas kerja diyakini akan mampu mendorong produktivitas secara lebih optimal. Hal ini sejalan dengan penelitian Dwi yang mana karakteristik pabrik tahu yang pada umumnya merupakan usaha keluarga atau IKM (Industri Kecil Menengah), di mana gaya kepemimpinan pemiliknya sangat menentukan suasana kerja sekaligus produktivitas perusahaan. Pemilik usaha biasanya berperan ganda, baik sebagai manajer, pengambil keputusan, maupun pengawas operasional secara langsung.⁹

Gaya kepemimpinan yang bersifat otokratis atau sentralistik cenderung menekan inisiatif pekerja, meningkatkan potensi kesalahan dalam proses operasional, serta menurunkan motivasi kerja, sehingga pada akhirnya berdampak pada penurunan produktivitas. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang lebih demokratis atau transformasional yang melibatkan pekerja dalam pengambilan keputusan, memberikan umpan balik dan pelatihan, serta menghargai kontribusi karyawan terbukti dapat meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, dan kinerja karyawan, sehingga berdampak positif terhadap output dan kualitas produksi pada usaha tahu berskala kecil.¹⁰

Menurut Margaretha, gaya kepemimpinan pemilik UMKM berpengaruh terhadap praktik manajemen penting, seperti penjadwalan kerja, pembagian tugas, dan penerapan standar kualitas produksi. Ketidakefisienan dalam elemen-elemen ini, yang biasanya disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang

⁹ Haniyah Dwi Mustika Dkk., "Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Tahu Pt. Langgeng Di Martapura," No. 61201 (2024): 2.

¹⁰ Intan Fatmasari, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Pabrik Tahu Sejahtera Cikampek Jawa Barat," 2012, 5.

tidak menyesuaikan diri dengan keadaan, dapat mengakibatkan pemborosan waktu dan bahan baku serta menghasilkan produk yang tidak konsisten. Selain itu, penelitian di industri tahu dan UMKM kuliner menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang mendukung dan berfokus pada pengembangan keterampilan karyawan memiliki korelasi signifikan dengan peningkatan produktivitas.¹¹

Selain gaya kepemimpinan, spiritualitas kerja juga menjadi faktor yang tidak kalah penting untuk diperhatikan, khususnya dalam konteks pabrik tahu di Indonesia. Banyak sentra produksi makanan di Indonesia beroperasi di dalam komunitas yang memiliki nilai-nilai keagamaan yang kuat. Ketika nilai-nilai seperti kejujuran, keikhlasan, dan gotong royong benar-benar dihayati dan diamalkan oleh para pekerja, hal tersebut akan mendorong tumbuhnya disiplin kerja, perhatian terhadap kebersihan dan mutu produksi, serta rasa tanggung jawab bersama yang pada akhirnya dapat menekan tingkat kecacatan produk dan mengurangi pemborosan bahan baku. Hal ini juga diperkuat oleh berbagai studi empiris pada lingkungan pendidikan dan UMKM yang menunjukkan adanya hubungan positif antara spiritualitas di tempat kerja dengan perilaku kerja yang produktif, terutama melalui peningkatan etos kerja dan kebersamaan antar pekerja yang membuat proses produksi berjalan lebih lancar dan konsisten.¹²

¹¹ Margaretha Dadi Lado Dkk., “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pdam Kota Kupang,” *Journal Of Management (Sme's)* 10, No. 3 (2019): 283–97.

¹² Okvi Maharani and Didik Hariyanto, “Spirituality and Work Culture in Supporting Teacher Productivity : Spiritualitas Dan Budaya Kerja Dalam Mendukung Produktivitas Guru,” *Adabiyah: Jurnal Pendidikan Islam* 6 (2025): 2–4, <https://doi.org/10.21070/adabiyah.v6i1.1731>.

Namun demikian, pengaruh spiritualitas kerja terhadap produktivitas tidak selalu bersifat langsung. Dalam hal ini, keterlibatan kerja atau work engagement berperan sebagai penguat yang sangat penting. Hanya karyawan yang benar-benar merasa bersemangat, berdedikasi, dan terlibat penuh dalam pekerjaannya yang cenderung mampu menerjemahkan nilai-nilai spiritual tersebut menjadi tindakan nyata di lapangan, misalnya dengan berinisiatif memperbaiki proses pengolahan tahu, memberikan perhatian lebih terhadap standar kebersihan, serta menunjukkan ketekunan saat menghadapi gangguan dalam proses produksi.

Dengan kata lain, spiritualitas kerja memiliki dampak positif yang lebih besar terhadap produktivitas operasional jika karyawan lebih terlibat dalam pekerjaan mereka. Studi di lingkungan layanan dan rumah sakit juga menemukan pola serupa, di mana spiritualitas terbukti meningkatkan hasil kerja pada orang yang sangat terlibat. Ini menunjukkan bahwa mekanisme psikologis yang sama sangat mungkin berlaku pada lingkungan pabrik.¹³

Sebaliknya, ketika tingkat keterlibatan kerja karyawan rendah, spiritualitas cenderung hanya menjadi nilai simbolis yang tidak banyak berdampak pada perilaku kerja sehari-hari. Tanpa adanya keterikatan emosional dan motivasi dari dalam diri, karyawan mungkin masih mematuhi nilai-nilai spiritualitas di tempat kerja secara tampilan luar, tetapi belum menunjukkan upaya lebih maupun ketekunan yang sesungguhnya dibutuhkan untuk mendorong peningkatan produktivitas. Akibatnya, hubungan antara

¹³ dkk. Andika Leo Purnama, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Spiritualitas Di Tempat Kerja Terhadap Work Engagement Pada Karyawan Batiqa Hotel Pekanbaru," *Economic, Accounting and Business Journal* 2, no. 3 (2022): 510–20.

spiritualitas kerja dan produktivitas menjadi melemah, bahkan bisa jadi tidak memberikan pengaruh yang signifikan sama sekali.¹⁴

Berbagai penelitian terdahulu lebih banyak menyoroti produktivitas kerja pada industri tahu dari sisi faktor-faktor operasional, seperti tenaga kerja, jam kerja, modal, dan bahan baku. Sementara itu, kajian mengenai gaya kepemimpinan dan spiritualitas kerja justru lebih banyak dilakukan pada sektor jasa, pendidikan, atau umkm di luar industri tahu, sehingga belum memberikan gambaran yang spesifik mengenai kondisi pabrik tahu sebagai usaha padat karya yang berbasis keluarga. Di samping itu, penelitian yang secara bersamaan menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan spiritualitas kerja terhadap produktivitas, dengan *work engagement* sebagai variabel moderasi, pada konteks pabrik tahu di Kota Solok masih sangat terbatas, bahkan belum ditemukan secara khusus.

Lebih lanjut, hasil-hasil penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa *work engagement* memiliki peran penting dalam mendorong perilaku kerja positif serta meningkatkan hasil kerja. Akan tetapi, peran *work engagement* sebagai variabel yang memperkuat hubungan antara kepemimpinan dan spiritualitas kerja terhadap produktivitas belum banyak dikaji, khususnya pada konteks IKM industri tahu. Dengan demikian, terdapat kesenjangan empiris yang perlu diisi, terutama pada objek penelitian yang memiliki karakteristik lokal, religius, dan padat karya seperti pabrik tahu di Kota Solok.

¹⁴ Bayu Wiguna Nugraha, "Pengaruh Work Engagement , Work Life Balance , Dan Work Overload Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan : Peran Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan," *Journal Of Social Community* 9, No. 14 (2024): 1–20.

Penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan mengingat pabrik tahu merupakan salah satu bentuk usaha mikro dan kecil yang memiliki peran nyata dalam menyerap tenaga kerja sekaligus menopang perekonomian masyarakat lokal. Dalam praktiknya, keberlangsungan usaha semacam ini sangat ditentukan oleh produktivitas karyawan, sementara produktivitas itu sendiri tidak hanya dipengaruhi oleh faktor teknis, tetapi juga oleh aspek perilaku organisasi, nilai-nilai kerja, serta kualitas hubungan antara pemimpin dan pekerja. Oleh karena itu, penelitian yang mengkaji gaya kepemimpinan, spiritualitas kerja, dan work engagement menjadi relevan untuk memahami faktor-faktor yang sesungguhnya memengaruhi produktivitas di lingkungan kerja pabrik tahu.

Selain itu, fenomena di lapangan yang menunjukkan belum optimalnya koordinasi kerja, rendahnya makna kerja, serta lemahnya keterikatan kerja semakin menegaskan perlunya kajian yang lebih mendalam, agar pemilik usaha memiliki dasar ilmiah dalam memperbaiki pengelolaan tenaga kerjanya. Hasil penelitian ini diharapkan tidak hanya memberikan kontribusi bagi khazanah akademik, tetapi juga memberikan manfaat praktis bagi pengembangan produktivitas IKM berbasis keluarga di Kota Solok.

Kebaruan penelitian ini terletak pada upaya menggabungkan tiga konstruk utama, yaitu gaya kepemimpinan, spiritualitas kerja, dan work engagement, dalam satu model analisis untuk menjelaskan produktivitas karyawan pada pabrik tahu di Kota Solok. Penelitian-penelitian sebelumnya cenderung menguji variabel-variabel tersebut secara terpisah, atau pada objek

dan sektor yang berbeda, seperti UMKM kuliner, perhotelan, pendidikan, maupun perusahaan jasa. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baru, baik dari sisi model empiris maupun konteks penelitian, yaitu pada industri tahu yang bercirikan usaha padat karya, berbasis keluarga, dan berakar pada budaya kerja lokal yang religius.

Dengan demikian, berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk menulis dan mengkaji dalam bentuk skripsi yang berjudul: **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Spiritualitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan Pabrik Tahu di Kota Solok dengan *Work Engagement* sebagai Variabel Moderasi.”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan gambaran latar belakang di atas, maka masalah dalam penelitian ini di rumuskan sebagai:

1. Bagaimana gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada karyawan?
2. Bagaimana Spiritualitas kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada karyawan?
3. Bagaimana peran work engagement sebagai variabel moderasi dalam pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pada karyawan?
4. Bagaimana peran work engagement sebagai variabel moderasi pengaruh dalam spiritualitas kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah di tulis, maka tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui spiritualitas kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Untuk mengetahui peran moderasi pada work engagement antara gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pada karyawan.
4. Untuk mengetahui peran moderasi pada work engagement antara spiritualitas kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini di harapkan dapat menambah wawasan dan menjadi referensi dalam pengembangan ilmu manajemen, khususnya tentang produktivitas kerja, terutama pada industry pabrik tahu di Kota Solok.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak Manufaktur Tahu di Kota Solok dalam menumbuhkan dan membina peran kepemimpinan, serta meningkatkan produktivitas kerja dalam bekerja.

E. Sistematika Penelitian

Untuk membuat skripsi ini lebih fokus dan terstruktur dengan baik, maka di susun berdasarkan bab-bab dan sub-bab, sehingga pembahasan dan presentasi hasil penelitian akan di atur dengan materi sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini mencakup dan menjelaskan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini memuat landasan teori yang akan di jelaskan dalam penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini mencakup jenis pendekatan dan pendekatan penelitian yang di terapkan, lokasi dan variabel penelitian, populasi dan sampel penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, serta teknik analisis data.

UIN IMAM BONJOL
PADANG