

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Produktivitas merupakan salah satu komponen yang harus dimiliki oleh suatu lembaga atau perusahaan apabila ingin mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Aspek sumber daya manusia di dalam perusahaan atau lembaga memegang peranan penting, yaitu sebagai salah satu tolak ukur tingkat produktivitas kerja karyawan, dengan pengertian apabila tingkat kualitas sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan itu tinggi atau baik maka tingkat produktivitas kerja karyawan di lembaga tersebut lebih mudah meningkat, begitu pula sebaliknya apabila tingkat kualitas dari sumber daya manusia itu rendah atau kurang maka tingkat produktivitas kerja karyawan tersebut akan sulit untuk meningkat.

Syahri, (2024) menjelaskan bahwa aspek sumber daya manusia di dalam perusahaan atau lembaga memegang peranan penting, yaitu sebagai salah satu tolak ukur tingkat produktivitas kerja karyawan, dengan pengertian apabila tingkat kualitas sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan itu tinggi atau baik maka tingkat produktivitas kerja karyawan di lembaga tersebut lebih mudah meningkat, begitu pula sebaliknya apabila tingkat kualitas dari sumber daya manusia itu rendah atau kurang maka tingkat produktivitas kerja karyawan tersebut akan sulit untuk meningkat.

Upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan, tidak hanya mengandalkan segi kualitas produk yang dihasilkan, melainkan perusahaan atau

lembaga juga perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, seperti pengaruh kepuasan gaji/upah, kondisi kerja dan program pelayanan bagi karyawan. Trisnawati & Kurniawan, (2025), menyatakan bahwa produktivitas adalah ukuran sampai sejauh mana sebuah kegiatan mampu mencapai target kuantitas dan kualitas yang telah ditetapkan. Untuk itu sudah selayaknya pemilik lembaga baik swasta maupun pemerintah memberikan sebuah motivasi bagi karyawannya supaya menghasilkan produktivitas yang tinggi. Oleh karena itu, suatu lembaga atau organisasi memberikan semacam perhatian yang khusus pada karyawannya untuk meningkatkan kemajuan dan kemampuan tenaga kerja serta kesejahteraan karyawan.

Berdasarkan penjelasan HRD PT Indraco yaitu Pratiwi Diah Trisnawati (2025) menyatakan bahwa dalam meningkatkan produktivitas, PT Indraco Kota Madiun menerapkan *Work Gamification* pada PT Indraco Kota Madiun yaitu dengan menggunakan sistem KPI (*Key Performance Indicator*). Sistem KPI yang diterapkan di PT Indraco yaitu dengan pemberian nilai pada setiap karyawan sesuai dengan tugas masing-masing yang diberikan oleh pemimpin. Penilaian tersebut dilakukan setiap satu bulan sekali untuk mengukur seberapa besar produktivitas yang dilakukan oleh karyawan PT Indraco Kota Madiun.

Menerapkan Sistem KPI (*Key Performance Indicator*) adalah suatu sistem pengukuran yang digunakan untuk menilai kinerja individu, tim, atau organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. KPI adalah indikator terukur yang membantu memantau kemajuan dan efektivitas suatu

proses atau kegiatan. Dimana sistem KPI yang menjadi fokus dalam penelitian ini yaitu sistem KPI non keuangan yaitu berfokus pada kinerja operasional, kepuasan pelanggan, dan faktor-faktor lain yang tidak secara langsung terkait dengan keuangan. KPI non keuangan ini digunakan untuk melihat *work gamification* pada PT Indraco Kota Madiun.

Fokus dalam penelitian ini yaitu pada PT.Indraco Kota Madiun yang merupakan perusahaan pengembang properti yang merupakan bagian dari Purnama Group. Mereka dikenal sebagai pengembang properti komersial seperti Suncity Festival Madiun, Suncity Mall Sidoarjo, dan Suncity Square Bekasi. PT Indraco juga memiliki sejarah dalam bisnis properti selama lebih dari 15 tahun. Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada PT.Indraco Kota Madiun dikarenakan pada perusahaan tersebut sangat memperhatikan produktivitas karyawan (Sumber: Hasil Observasi, 2025).

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan dapat diketahui pada produktivitas karyawan pada PT.Indraco Kota Madiun termasuk dalam kategori baik. Akan tetapi ada beberapa karyawan yang masih kurang maksimal dalam bekerja. Berikut merupakan informasi yang peneliti peroleh dari karyawan pada PT.Indraco Kota Madiun.

Tabel 1. 1 Tingkat Produktivitas Karyawan PT.Indraco Kota Madiun

No.	Tingkat Produktivitas	Jumlah Karyawan	Persentase
1.	Tinggi	64	44,28
2.	Sedang	53	31,43
3.	Kurang	38	24,29
	Jumlah	115	100%

Sumber: Pihak PT.Indraco Kota Madiun, 2025

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT.Indraco Kota Madiun memiliki produktivitas kerja yang tinggi. Akan tetapi ada cukup banyak karyawan yaitu sebanyak 38 karyawan yang memiliki produktivitas kerja masih rendah. Hal ini disebabkan oleh beberapa hal seperti: masalah internal karyawan yaitu kurang motivasi atau stres, hingga faktor eksternal seperti lingkungan kerja yang tidak kondusif atau sistem kerja yang tidak efisien. Oleh karena itulah pihak PT.Indraco Kota Madiun selalu berupaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Adapun beberapa variabel yang mempengaruhi produktivitas karyawan yaitu *work gamification*, *role of leadership*, dan *role enjoyment* (Sumber: Hasil Observasi, 2025). Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur baik atau tidaknya produktivitas suatu perusahaan sebagai berikut: Kuantitas Kerja, Kualitas Kerja, dan Ketepatan waktu (Simamora, 2017).

Gap research dalam penelitian yaitu penelitian yang dilakukan oleh Azizah *et al.*, (2023) yang menyatakan bahwa hasil analisis regresi menyatakan bahwa peningkatan dalam variabel kepemimpinan berkontribusi secara positif terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Korelasi antara kedua variabel juga menunjukkan hubungan yang sangat kuat. Fauzan, (2024) menyampaikan bahwa *gamification* dalam konteks pekerjaan adalah penerapan elemen-elemen permainan (*game*) ke dalam lingkungan kerja untuk meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan produktivitas karyawan. Ini bukan tentang mengubah pekerjaan menjadi permainan, tetapi tentang menggunakan mekanisme permainan untuk membuat tugas-tugas sehari-hari lebih menarik dan

menyenangkan. *Work gamification* dianggap sangat penting karena mampu meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan produktivitas kerja karyawan melalui penerapan elemen permainan dalam lingkungan kerja. Ini membantu menciptakan suasana kerja yang lebih menyenangkan, kompetitif secara sehat, dan mendorong karyawan untuk mencapai target yang lebih tinggi.

Salah satu pendekatan inovatif yang banyak diadopsi adalah *work gamification*, yaitu penerapan elemen permainan seperti tantangan, poin, dan penghargaan dalam aktivitas kerja sehari-hari. Mekler *et al.*, (2017) menjelaskan *work gamification* berdampak positif terhadap motivasi dan performa, terutama jika disesuaikan dengan kebutuhan dan karakteristik tugas. Ini menunjukkan bahwa produktivitas dapat dicapai dengan cara yang menyenangkan, bukan menekan.

Koivisto & Hamari (2020) menjelaskan *work gamification* merupakan pendekatan yang bertujuan untuk membuat tugas-tugas terkait pekerjaan menjadi lebih menyenangkan serta memberikan akses terhadap informasi kinerja yang relevan yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Penerapan elemen-elemen permainan seperti poin, lencana, dan papan peringkat, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih menarik dan memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja yang lebih baik.

Fenomena yang ada menunjukkan bahwa pada PT Indraco Kota Madiun menerapkan sistem KPI non keuangan yang digunakan untuk melihat *work gamification* pada PT Indraco Kota Madiun. Berdasarkan data KPI non

keuangan pada PT Indraco Kota Madiun diperoleh hasil bahwa *work gamification* dalam kategori baik seperti pada tabel berikut:

Tabel 1. 2 Penilaian *Work Gamification* PT.Indraco Kota Madiun/Departemen

No.	Departemen	Jumlah Karyawan	Rata-Rata Nilai <i>Work Gamification</i>			
			Des 2024	Jan-25	Feb-25	Maret 2025
1	Kawasan	20 Karyawan	90,75	94,32	95,75	93,31
2	Mall	22 Karyawan	97,05	89,09	94,55	96,14
3	Waterpark	20 Karyawan	80,75	75,75	81,75	81,75
4	Hotel	53 Karyawan	91,32	91,04	90,19	89,25

Sumber: Data KPI PT.Indraco Kota Madiun, 2025

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa karyawan PT Indraco Kota Madiun terdiri dari 4 departemen yaitu Kawasan, Mall, Waterpark, dan Hotel. Dari data di atas menunjukkan bahwa *work gamification* karyawan dalam kategori baik karena memiliki rata-rata > 80 , kecuali pada departemen Waterpark bulan Januari 2025 yang memiliki nilai rata-rata hanya sebesar 75,75. Hal ini masih belum memenuhi standar yang ditentukan yaitu sebesar 80. Kondisi ini terjadi dikarenakan beberapa sebab seperti: kurangnya disiplin, keterampilan yang tidak memadai, beban kerja yang berlebihan, lingkungan kerja yang tidak kondusif, kurangnya motivasi, serta masalah komunikasi dan konflik. Oleh karena itulah pihak PT Indraco Kota Madiun terus berupaya dalam meningkatkan *work gamification*, sehingga pada bulan Februari mengalami peningkatan yang cukup signifikan.

Adapun indikator yang menjadi tolak ukur dari *work gamification* antara lain: *Rewards*, *Points*, *Leaderboards* (Papan Peringkat), *Badges* (Papan) (Aparicio *et al.*, 2021). Selain itu, fenomena yang ada menunjukkan bahwa perusahaan PT Indraco Kota Madiun kurang memberikan *feedback* kepada para

karyawan. Kurangnya pemberian *feedback* oleh perusahaan kepada karyawan, tentu berdampak negatif pada motivasi, kinerja, dan retensi karyawan. Karyawan merasa kurang dihargai, yang dapat menyebabkan penurunan semangat kerja, peningkatan stres, dan bahkan keinginan untuk mencari pekerjaan di tempat lain. Selain itu, pada PT Indraco Kota Madiun memiliki *construct* yang kurang, hal ini ditunjukkan dengan adanya peraturan yang terdapat di perusahaan terlalu bagi karyawan.

Disamping itu fenomena lain yang dihadapi perusahaan yakni adanya *challenge* dimana perusahaan mengalami hambatan dalam menjalankan operasional yakni terkait maraknya persaingan pasar di era saat ini. Adapun *story* atau cerita dalam perusahaan PT Indraco Kota Madiun, tergolong cukup baik, mengingat perusahaan PT Indraco Kota Madiun memiliki sejarah dan visi misi yang baik di pandangan pelanggan. Sehingga ini tentu memberikan *exaggerated story* yang cukup bagus bagi perusahaan di mata pelanggan atau masyarakat.

Berdasarkan observasi yang dilakukan menunjukkan bahwa pada PT Indraco Kota Madiun menerapkan *work gamification* dalam hal penyelesaian pekerjaan oleh karyawan maupun pada saat pelaksanaan pelatihan yang diberikan kepada karyawan. Akan tetapi dalam pelaksanaan *work gamification* tersebut masih belum dapat maksimal. Hal ini dikarenakan beberapa sebab seperti pada tabel berikut:

Tabel 1. 3 Penyebab Kurang Maksimalnya *Work Gamification* pada PT Indraco Kota Madiun

No.	Penyebab	Keterangan
1.	Kurangnya Tujuan yang Jelas dan Bermakna	Fenomena yang ada pada PT Indraco Kota Madiun yakni adanya tujuan yang tidak jelas, tidak terarah. Sehingga tanpa tujuan yang spesifik, akan sulit

No.	Penyebab	Keterangan
		untuk mengevaluasi <i>work gamification</i> , selain itu karyawan menganggap bahwa aktivitas tersebut tidak sesuai atau tidak relevan dengan pekerjaan mereka. Oleh karena itu, penting halnya untuk memastikan tujuan <i>work gamification</i> agar lebih selaras dengan tujuan bisnis perusahaan PT Indraco Kota Madiun. Jika perusahaan memiliki tujuan untuk meningkatkan penjualan, maka secara otomatis <i>work gamification</i> harus dirancang untuk mendorong perilaku terkait peningkatan penjualan.
2.	Fokus Berlebihan pada Motivasi Ekstrinsik	Fenomena yang ada yakni pada perusahaan PT Indraco Kota Madiun, <i>work gamification</i> hanya memfokuskan pada penghargaan eksternal yang tidak berkelanjutan. Sehingga karyawan hanya termotivasi karena hadiah bukan karena minat intrinsik terkait pekerjaan mereka. Oleh karena itu, penting halnya bagi perusahaan PT Indraco Kota Madiun untuk senantiasa menyelaraskan elemen motivasi intrinsik seperti halnya dengan memberikan otonomi, umpan balik yang membangun serta kesempatan untuk belajar dan berkembang.
3.	Kurangnya Relevansi dengan Pekerjaan	Fenomena yang terjadi di PT Indraco Kota Madiun yakni ketika elemen <i>work gamification</i> tidak berhubungan dengan tugas atau pekerjaan para karyawan maka tidak sedikit karyawan yang merasa bahwa adanya <i>work gamification</i> tersebut tidak relevan bahkan mengganggu kinerja mereka. Oleh karena itu, <i>work gamification</i> harus dirancang untuk meningkatkan keterlibatan dalam pekerjaan yang sebenarnya, bukan untuk mengalihkan perhatian dari pekerjaan itu sendiri
4.	Kurangnya Umpan Balik yang Efektif	Fenomena yang ada di perusahaan PT Indraco Kota Madiun yakni adanya umpan balik yang teratur dan konstruktif. Selain itu, karyawan perlu tahu bagaimana kinerja mereka dan bagaimana cara mereka untuk dapat meningkatkannya. Oleh karena itu, balik harus diberikan secara tepat waktu dan spesifik, bukan hanya sekadar skor atau peringkat saja.
5.	Tidak Memperhatikan Perbedaan Individu	Fenomena yang ada di PT Indraco Kota Madiun yakni beberapa karyawan di PT Indraco Kota Madiun memiliki motivasi dan preferensi yang berbeda. Oleh karena itu, <i>work gamification</i> yang efektif harus mempertimbangkan perbedaan ini

No.	Penyebab	Keterangan
		serta menawarkan beberapa pilihan yang sesuai dengan gaya belajar dan motivasi karyawan di PT Indraco Kota Madiun. Karyawan di PT Indraco Kota Madiun akan termotivasi oleh kompetisi, sedangkan karyawan lain tertarik pada kolaborasi.

Sumber: Pihak PT Indraco Kota Madiun, 2025

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa terdapat beberapa sebab pelaksanaan *work gamification* pada PT Indraco Kota Madiun kurang maksimal. *Work gamification* tidak dapat berjalan efektif tanpa adanya dukungan manajerial yang kuat. Dimana *work gamification* ini sangat berdampak pada produktivitas kerja karyawan. Hal ini dikarenakan penerapan elemen permainan dalam aktivitas kerja dapat meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berpotensi meningkatkan produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan.

Berdasarkan penjelasan HRD PT Indraco yaitu Pratiwi Diah Trisanti (2025) menyatakan bahwa manfaat yang di rasakan oleh PT Indraco menjadikan karyawan menjadi lebih fokus bekerja pada target masing-masing *jobdesk* nya. Hal tersebut juga berdampak pada produktivitas karyawan karena hasil setiap bulan akan dinilai atau dipantau sesuai dengan targetnya masing-masing. *Work gamification* merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan melalui pembentukan suasana kerja yang lebih menyenangkan dan kompetitif secara sehat. Elemen seperti poin maupun nilai yang di terapkan di PT. Indraco mendorong keterlibatan karyawan secara aktif dan meningkatkan dorongan internal untuk mencapai target kerja.

Gap research dalam penelitian ini dilakukan oleh Riatmaja & Sukmaningrum, (2023) yang menyampaikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *gamification* terhadap *employee enjoyment* dan kepuasan kerja terhadap *employee enjoyment*. *Work gamification* juga memiliki pengaruh tidak langsung terhadap *enjoyment* dengan motivasi sebagai mediator dan kepuasan kerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap *enjoyment* karyawan dengan motivasi sebagai mediator. Penelitian yang dilakukan oleh Silic *et al.*, (2020) menunjukkan bahwa sistem *work gamification* mampu meningkatkan *engagement* dan *job satisfaction*, yang berdampak positif terhadap produktivitas kerja. *Work gamification* menciptakan suasana kerja yang kompetitif namun menyenangkan dan memberikan umpan balik.

Role of leadership menjadi aspek fundamental yang berperan dalam menentukan arah, membentuk kultur kerja, serta mengaktifkan sistem motivasi yang bersifat intrinstik. Menurut Subardjono, (2020) *role of leadership* kepemimpinan adalah serangkaian tindakan, tanggung jawab, dan perilaku yang diambil oleh seorang pemimpin untuk membimbing, mengarahkan, dan memotivasi individu atau kelompok menuju pencapaian tujuan bersama. Ini mencakup berbagai aspek, mulai dari memberikan visi dan arahan, hingga membangun hubungan, memberikan dukungan, dan mengelola konflik. Menurut Abijaya (2021) menyatakan bahwa posisi kepemimpinan ditetapkan dalam peraturan kerja untuk membantu organisasi subunit untuk mencapai tujuan keberadaannya dalam sistem yang lebih besar. Tujuan organisasi dioperasionalkan sebagai arah untuk kegiatan kolektif. Berikut merupakan

indikator menjadi tolak ukur dari *role of leadership* antara lain: bersifat adil, memberi tugas, mendukung tujuan, katalisator, menciptakan rasa aman. Sebagai wakil organisasi dan sumber inspirasi (Rivai & Mulyadi, 2018).

Fenomena yang ada menunjukkan bahwa ada beberapa karyawan yang measa bahwa pemimpin pada perusahaan PT Indraco Kota Madiun bersikap adil kepada para karyawannya. Hal ini diketahui bahwa pemimpin di PT Indraco Kota Madiun, tidak membedakan antar karyawan satu dengan lainnya, semua karyawan diperlakukan sama. Pemimpin di PT Indraco Kota Madiun juga mampu memberikan saran yang membangun kepada setiap karyawannya. Selain itu, pemimpin di PT Indraco Kota Madiun, juga termasuk pemimpin yang turut mendukung tujuan perusahaan.

Fenomena yang ada terkait indikator katalisator yakni dimana pemimpin PT Indraco Kota Madiun, kurang dalam meningkatkan sumber daya manusia atau karyawannya. Hal ini dikarenakan pemimpin di PT Indraco Kota Madiun, kurang melakukan pengembangan diri bagi karyawannya. Pada perusahaan PT Indraco Kota Madiun, pemimpin mampu menciptakan rasa aman bagi para karyawannya, hal ini ditunjukkan dengan pemimpin di PT Indraco Kota Madiun selalu memberikan contoh sikap optimis kepada para karyawannya. Selain itu pemimpin di perusahaan PT Indraco Kota Madiun senantiasa mampu menjadi wakil bagi perusahaan atau organisasi dalam mewakili kegiatan diluar perusahaan. Pemimpin PT Indraco Kota Madiun juga mampu menjadi teladan atau sumber inspirasi bagi karyawannya dimana pemimpin PT Indraco Kota Madiun selalu memberikan semangat kepada karyawannya.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan juga menunjukkan bahwa *role of leadership* yang diterapkan oleh pihak PT Indraco Kota Madiun menggunakan kepemimpinan partisipasif yaitu pendekatan di mana seorang pemimpin melibatkan anggota tim atau bawahan dalam proses pengambilan keputusan. Pemimpin yang menerapkan gaya ini akan meminta masukan, ide, dan perspektif dari anggota tim sebelum membuat keputusan akhir. Pelaksanaan *role of leadership* tersebut pada PT Indraco Kota Madiun sudah dilaksanakan dengan cukup baik akan tetapi masih belum maksimal. Hal ini dikarenakan: proses pengambilan keputusan yang lambat, kurangnya kejelasan tujuan dan batasan, potensi dominasi oleh anggota tim yang lebih vokal, serta ketidakmampuan anggota tim dalam membuat keputusan berkualitas karena kurangnya pengetahuan (Sumber: Hasil Observasi, 2025).

Penerapan *role of leadership* sangat berdampak pada produktivitas kerja karyawan. Hal ini dikarenakan *role of leadership* yang efektif dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan produktivitas secara keseluruhan. Sebaliknya, *role of leadership* yang buruk dapat merusak motivasi, menurunkan kepuasan kerja, dan menghambat produktivitas (Sumber: Hasil Observasi, 2025).

Gap research dalam penelitian ini dilakukan oleh Azizah *et al.*, (2023) yang menyatakan bahwa hasil analisis regresi menyatakan bahwa peningkatan dalam variabel kepemimpinan berkontribusi secara positif terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Korelasi antara kedua variabel juga menunjukkan

hubungan yang sangat kuat. Penelitian yang dilakukan oleh Nurfauziah & Fauziya, (2024) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja (Studi Kasus Pada Pegawai Desa Cicangkang Girang Kecamatan Sindangkerta Kabupaten Bandung Barat). Penelitian Purba (2021) juga menjelaskan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Penelitian Kurnia, (2022) juga menjelaskan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Minas Kabupaten Siak. Penelitian yang dilakukan oleh Saragih *et al.*, (2025) menjelaskan bahwa kepemimpinan memiliki peran dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di sektor perusahaan logistik berlokasi di Siborongborong.

Role enjoyment adalah merujuk pada perasaan positif dan kepuasan yang dirasakan seseorang dalam menjalankan perannya, baik itu dalam pekerjaan (*job enjoyment*) atau dalam konteks lain. Ini adalah perasaan senang dan bahagia yang timbul saat melakukan aktivitas yang menyenangkan dalam peran tersebut. Pentingnya *role enjoyment* atau kesenangan dalam menjalankan peran di perusahaan sangatlah krusial. Ini berdampak positif pada peningkatan kepuasan kerja, motivasi, produktivitas, dan pada akhirnya, kesuksesan perusahaan. Karyawan yang menikmati perannya cenderung lebih berdedikasi, kreatif, dan berkontribusi lebih banyak. Adapun indikator yang menjadi tolak ukur dari *role enjoyment* sebagai berikut: Menyenangkan, Mengasyikan, dan Menarik (Juwitawati, 2017).

Fenomena yang terjadi di PT Indraco Kota Madiun juga menunjukkan bahwa ada beberapa karyawan di PT Indraco Kota Madiun merasa kurang senang dengan pekerjaan mereka, hal ini dikarenakan tujuan yang kurang jelas pada perusahaan PT Indraco Kota Madiun, dimana tugas yang diberikan kurang sesuai dengan pekerjaan para karyawan. Fenomena kesenangan pada pekerjaan, atau kebahagiaan di tempat kerja, mengacu pada perasaan positif dan kepuasan yang dialami individu saat bekerja. Ini bukan hanya tentang kepuasan kerja, tetapi juga melibatkan perasaan senang, termotivasi, dan terhubung dengan pekerjaan mereka. Sehingga keterlibatan atau fokus karyawan pada pekerjaannya kurang.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan penununjukkan bahwa karyawan PT Indraco Kota Madiun cukup merasakan *role enjoyment* hal tersebut dapat dilihat dari: ketika karyawan PT Indraco Kota Madiun merasa senang dan termotivasi dalam menjalankan tugas-tugasnya, merasa puas dengan pencapaiannya, dan merasa terhubung dengan pekerjaan dan rekan kerjanya. Ini bisa terwujud dalam berbagai bentuk, seperti antusiasme dalam bekerja, rasa bangga atas hasil kerja, dan hubungan positif dengan lingkungan kerja (Sumber: Hasil Observasi, 2025).

Role enjoyment ini sangat berdampak pada produktivitas kerja karyawan. Hal ini dikarenakan ketika karyawan menikmati peran mereka, mereka cenderung lebih termotivasi, terlibat, dan berkinerja lebih baik. Kesenangan dalam pekerjaan juga dapat mengurangi stres dan meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya dapat meningkatkan

produktivitas secara keseluruhan (Sumber: Hasil Observasi, 2025). Selain itu, *role enjoyment* dalam penelitian ini juga sebagai variabel mediasi yaitu variabel yang menjelaskan bagaimana atau mengapa suatu hubungan antara variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat) terjadi. Dengan kata lain, variabel mediasi berfungsi sebagai "penengah" dalam hubungan tersebut, menjelaskan proses atau mekanisme di balik hubungan tersebut.

Mengacu pada faktor yang menjelaskan bagaimana atau mengapa suatu variabel independen (*work gamification* dan *role of leadership*) mempengaruhi variabel dependen (produktivitas kerja karyawan) melalui *role enjoyment* dalam pekerjaan. Jadi, *role enjoyment* berperan sebagai jembatan atau mekanisme yang menghubungkan variabel *work gamification* dan *role of leadership* terhadap produktivitas kerja karyawan. Akan tetapi belum ditemukan penelitian terdahulu yang membahas mengenai pengaruh *work gamification* dan *role of leadership* terhadap produktivitas karyawan melalui *role enjoyment*.

Gap research dalam penelitian ini dilakukan oleh Riatmaja & Sukmaningrum, (2023) yang menyampaikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *work gamification* terhadap *employee enjoyment* dan kepuasan kerja terhadap *employee enjoyment*. *Work gamification* juga memiliki pengaruh tidak langsung terhadap *enjoyment* dengan motivasi sebagai mediator dan kepuasan kerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap *enjoyment* karyawan dengan motivasi sebagai mediator.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Work Gamification Dan**

Role of Leadership Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Role Enjoyment Di PT Indracco Madiun”.

B. Batasan Masalah

Adapun batasan masalah yang digunakan untuk membatasi ruang lingkup permasalahan agar penelitian tidak menyimpang jauh dari tujuan penelitian. Batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan PT Indracco.
2. Variabel yang diteliti meliputi : *work gamification* dan *role of leadership* sebagai variabel bebas, *role enjoyment* sebagai variabel mediasi, dan produktivitas karyawan sebagai variabel terikat.

C. Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang terdapat dalam penelitian ini berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas adalah sebagai berikut:

1. Apakah *work gamification* berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di PT Indracco Kota Madiun?
2. Apakah *role of leadership* berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di PT Indracco Kota Madiun?
3. Apakah *work gamification* berpengaruh terhadap *role enjoyment* di PT Indracco Kota Madiun?
4. Apakah *role of leadership* berpengaruh terhadap *role enjoyment* di PT Indracco Kota Madiun?
5. Apakah *role enjoyment* berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di PT Indracco Kota Madiun?

6. Apakah *work gamification* berpengaruh terhadap produktivitas karyawan melalui *role enjoyment* di PT Indracco Kota Madiun?
7. Apakah *role of leadership* berpengaruh terhadap produktivitas karyawan melalui *role enjoyment* di PT Indracco Kota Madiun?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan oleh peneliti, maka tujuan dari penulisan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh *work gamification* dan *role of leadership* terhadap produktivitas karyawan melalui *role enjoyment* di PT Indracco Kota Madiun.

E. Manfaat Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi. Secara khusus, hasil penelitian ini dapat:

- a. Memperkaya literatur mengenai pengaruh *work gamification* dan *role of leadership* terhadap produktivitas karyawan, dengan pendekatan mediasi melalui *role enjoyment*.
- b. Memberikan landasan empiris bagi pengembangan model teoritis yang menjelaskan mekanisme hubungan antara strategi organisasi berbasis *gamification*, gaya kepemimpinan, dan motivasi intrinsik karyawan.

- c. Menambah referensi dalam penelitian kuantitatif mengenai *role enjoyment* sebagai variabel mediasi dalam lingkungan kerja yang berbasis *event* atau bersifat dinamis.

2. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat praktis bagi manajemen dan pimpinan di PT Indraco serta perusahaan sejenis, yaitu:

- a. Memberikan informasi berbasis data mengenai efektivitas sistem *gamification* dalam meningkatkan produktivitas dan keterlibatan karyawan.
- b. Memberikan rekomendasi strategis dalam merancang sistem kerja yang menyenangkan, namun tetap produktif, melalui integrasi elemen permainan dan gaya kepemimpinan partisipatif.
- c. Menjadi acuan bagi divisi HRD dalam merancang kebijakan motivasi, *reward system* dan strategi kepemimpinan yang lebih kontekstual terhadap karakteristik pekerja milenial dan Gen Z.
- d. Memberikan wawasan tentang pentingnya *role enjoyment* sebagai faktor psikologis yang mampu meningkatkan kualitas kerja dan pelayanan.

3. Kegunaan bagi Peneliti

Bagi peneliti sendiri, penelitian ini memberikan manfaat sebagai berikut:

- a. Menjadi sarana pengembangan kemampuan ilmiah, khususnya dalam hal penyusunan karya ilmiah berbasis pendekatan kuantitatif dan analisis mediasi.

- b. Menambah pengalaman empiris langsung di lapangan, khususnya dalam memahami dinamika sumber daya manusia di lingkungan kerja berbasis pelayanan dan *event*.
- c. Menjadi referensi awal untuk penelitian lanjutan di masa depan, terutama yang berkaitan dengan peran psikologis (seperti *role enjoyment*, *work engagement*, dan *flow*).