

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Memasuki era globalisasi, persaingan dunia usaha semakin ketat dan sulit untuk diprediksi. Untuk menghadapi hal tersebut, Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai salah satu aset penting perusahaan harus ditingkatkan produktivitasnya. Produktivitas erat terkait dengan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan (Arief & Afifah, 2020:33). Produktivitas dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja (Hendri dan Rismansyah, 2016:4)

Lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik menurut Sedarmayanti (2017:55), Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua terdiri dari lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya) dan lingkungan perantara atau umum yaitu lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia (temperatur, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain) dan lingkungan kerja non fisik terdiri dari semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan rekan kerja atau hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman (Afiyah, 2017:86).

Faktor berikutnya yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan kemampuan

mempengaruhi orang lain atau organisasi agar termotivasi untuk menjalankan tugas, kewajiban atau pekerjaannya tanpa dipaksa (Setiawan, 2018:49).

Setiap individu harus memiliki motivasi dalam bekerja karena motivasi merupakan kemauan untuk melakukan sesuatu yang diberikan dan dapat menumbuhkan rasa tanggung jawab menurut Marayasa & Faradila, (2019:112). Motivasi kerja merupakan hal yang penting karena setiap pegawai diharapkan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kepuasan dalam bekerja (Restanti et al, 2020:733).

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang dalam melakukan pekerjaan. Karena kepuasan kerja merupakan keinginan, kebutuhan, hasrat dan pengalaman masalah lalu yang membentuk harapan kerja (Hendri & Rismansayah, 2016:3). Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda (Restanti et al, 2020:736).

Penelitian dilakukan pada PT Duwa Atmimuda, PT Duwa Atmimuda Kudus adalah perusahaan yang bergerak di bidang mabel/*furniture* yaitu produksi perabotan rumah tangga seperti meja, kursi, almari, dan lain sebagainya yang berbahan logam atau besi. Permasalahan awal yang penulis temukan dalam survey pendahuluan mengenai produktivitas kerja karyawan adalah penurunan hasil produksi mabel/*furniture* pada PT Duwa Atmimuda Kudus.

Tabel 1.1
Presentase Target dan Realisasi Produksi
PT Duwa Atmimuda Kudus

Tahun	Jumlah Produksi Per Tahun (Unit)	Target Produksi Per Tahun (Unit)	Presentase
2018	2.230	2.280	98%
2019	2.217	2.280	97%
2020	1.890	2.160	88%

Sumber: PT Duwa Atmimuda, 2021.

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa adanya penurunan presentase jumlah produksi dan tidak tercapainya target perusahaan yang telah ditetapkan. Dilihat dari tabel 1.1 produksi tahun 2020 mengalami penurunan yang cukup signifikan dibandingkan dengan tahun 2018 dan 2019. Data penurunan jumlah produksi menunjukkan bahwa adanya ketidakpuasan karyawan yang berdampak pada rendahnya produktivitas kerja karyawan.

Permasalahan kepuasan kerja dilihat dari lingkungan kerja sebagaimana tersebut di tabel 1.2 dibawah ini mengenai data kelengkapan kerja PT Duwa Atmimuda.

Table 1.2
Data Kelengkapan Kerja
PT Duwa Atmimuda

No	Jenis Alat	Keterangan	Kondisi
1.	Kursi	Ada	Baik
2.	Meja	Ada	Baik
3.	Rak Buku	Ada	Baik
4.	Printer	Ada	Baik
5.	Scanner	Ada	Baik
6.	Mesin Copy	Ada	Baik
7.	AC	Ada	Kurang
8.	Kipas Angin	Ada	Kurang
9.	Mesin Produksi	Ada	Cukup
10.	Komputer	Ada	Cukup

11.	Dispenser	Ada	Cukup
12.	Telephone	Ada	Cukup
13.	Toilet	Ada	Kurang
14.	Mushola	Ada	Cukup
15.	Penerangan/Lampu	Ada	Kurang

Sumber: PT Duwa Atmimuda, 2021

Tabel 1.2. menjelaskan bahwa fasilitas pendukung dalam lingkungan kerja di PT Duwa Atmimuda, yaitu dengan kondisi toilet kurang baik. Kurang baik disini dimaksudkan bahwa kebersihan tidak terjaga sehingga muncul bau yang tidak sedap dari toilet keruang sekitar. Selain toilet penerangan atau lampu kurang pencahayaan, sehingga mengganggu penglihatan dalam bekerja. Kipas angin dan AC yang kurang juga mengganggu konsentrasi bekerja karyawan, karena karyawan merasa gerah karena udara yang pengap. Dan untuk kondisi mesin produksi cukup baik, apabila jika dibiarkan tanpa perawatan akan menimbulkan kerusakan, sehingga akan membuat suara yang bising yang mengganggu pendengaran. Hal ini menyebabkan kondisi lingkungan kerja yang kurang baik akan mempengaruhi kepuasan kerja sehingga dapat menurunkan produktivitas dalam bekerja.

Selain lingkungan kerja, gaya kepemimpinan juga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan produktivitas kerja. Berikut data gaya kepemimpinan pada PT Duwa Atmimuda yang disajikan pada tabel 1.3:

Tabel 1.3
Penerapan Gaya Kepemimpinan
PT Duwa Atmimuda

No.	Indikator Gaya Kepemimpinan	Persentase Penilaian Karyawan	Keterangan
1.	Kemampuan dalam mengambil keputusan	73%	Cukup
2.	Kemampuan untuk memotivasi	66%	Kurang
3.	Kemampuan dalam berkomunikasi	83%	Baik
4.	Kemampuan untuk mengendalikan bawahan	75%	Cukup
5	Tanggung jawab	73	Cukup

Sumber: PT Duwa Atmimuda, 2021.

Nilai	Kualifikasi
90-100	Sangat Baik
80-89	Baik
70-79	Cukup
60-69	Kurang
59-keawah	Buruk

Berdasarkan tabel 1.3 dapat diambil kesimpulan bahwa penerapan gaya kepemimpinan pada PT Duwa Atmimuda masih cenderung belum memenuhi standar baik, dimana hanya indikator kemampuan dalam berkomunikasi, yang memiliki penilaian dengan kategori baik. Hal ini menyebabkan menurunnya kepuasan kerja karyawan dan produktivitas kerja. Motivasi kerja juga turut mempengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas kerja. Berikut ini disajikan tabel 1.4 terkait sistem pembayaran gaji yang mana menjadi motivasi tersendiri bagi karyawan.

Tabel 1.4
Sistem Pembayaran Gaji
PT Duwa Atmimuda

Status Karyawan	Pembayaran Gaji	Sistem Pemberian Gaji
Staf	Setiap bulan sekali	Tanpa target
Karyawan harian (tetap)	Satu minggu sekali (hari jumat)	Tanpa target
Karyawan Borong	Satu minggu sekali (hari jumat)	Sesuai target yang di kerjakan

Sumber: PT Duwa Atmimuda,2021

Dilihat dari tabel 1.4 bahwa pembayaran gaji dan upah di PT Duwa Atmimuda Kudus berdasarkan status karyawan yaitu staf diberikan setiap bulan sekali, karyawan harian (tetap) diberikan secara mingguan yaitu setiap satu minggu sekali pada hari jumat sedangkan untuk karyawan borong diberikan secara mingguan atau setiap satu minggu sekali pada hari jumat (sesuai target). Besarnya gaji tenaga borongan tergantung dari berapa jumlah barang yang sudah di kerjakan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan borong harus tetap memiliki motivasi tinggi untuk mencapai target agar mendapatkan gaji yang sesuai dengan hasil kerja mereka.

Ada beberapa hasil penelitian yang berbeda (*research gap*) dari variabel yang diteliti diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh (Nurwijayanti dkk, 2019:28) di dapatkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan penelitian yang dilakukan (Ismail dkk, 2021:12) di dapatkan hasil yang berbeda yaitu bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Setiawan, 2018:59) gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nurwijayanti dkk, 2019:26) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh (Maghfiroh & Djati, 2017:555) bahwa motivasi kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, tetapi penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Purnama at al, 2019:236) bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan (Darmayanti, 2017:64) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan (Nderitu & Ndeto, 2019:52) bahwa tidak terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan (Arief & Afifah, 2020:38) bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Berbeda dengan penelitian (Majebele, 2018:576) bahwa gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan (Firdaus at al, 2019:56) motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hanaysha & Majid, 2018: 26) Motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Hendri & Rismansyah, 2016:14) bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini berbeda dengan (Novika, 2018:79) bahwa kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan latar belakang di atas peneliti tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pada PT Duwa Atmimuda”**.

1.2 Ruang Lingkup

- a. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari:
 - 1) Variabel eksogen yaitu lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja.
 - 2) Variabel endogen yaitu kepuasan kerja dan produktivitas kerja karyawan.
- b. Subyek dari riset penelitian ini adalah karyawan PT Duwa Atmimuda.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang di uraikan di atas, permasalahan yang terjadi adalah permasalahan yang disebabkan oleh produktivitas kerja yaitu adanya hasil produksi tahun 2020 mengalami penurunan yang cukup signifikan dibandingkan dengan tahun 2018 dan 2019. Permasalahan kepuasan kerja dilihat dari lingkungan kerja di PT Duwa Atmimuda Kudus. Permasalahan lingkungan kerja dilihat dari data kelengkapan kerja bahwa kondisi toilet, AC, kipas angin dan penerangan memiliki kondisi yang kurang baik. Permasalahan gaya

kepemimpinan yaitu penerapan gaya kepemimpinan pada PT Duwa Atmimuda masih cenderung belum memenuhi standar baik, dimana hanya indikator kemampuan dalam berkomunikasi, yang memiliki penilaian dengan kategori baik. Permasalahan pada motivasi kerja di PT Duwa Atmimuda yaitu besarnya gaji tenaga borongan tergantung dari berapa jumlah barang yang sudah di kerjakan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan borong harus tetap memiliki motivasi tinggi untuk mencapai target agar mendapatkan gaji yang sesuai dengan hasil kerja mereka. Berdasarkan permasalahan tersebut muncul pertanyaan penelitian sebagai berikut:

- a. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Duwa Atmimuda Kudus?
- b. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Duwa Atmimuda Kudus?
- c. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Duwa Atmimuda Kudus?
- d. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Duwa Atmimuda Kudus?
- e. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Duwa Atmimuda Kudus?
- f. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Duwa Atmimuda Kudus?
- g. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Duwa Atmimuda Kudus?

1.4 Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Duwa Atmimuda Kudus.
- b. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Duwa Atmimuda Kudus.
- c. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Duwa Atmimuda Kudus.
- d. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Duwa Atmimuda Kudus.
- e. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Duwa Atmimuda Kudus.
- f. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Duwa Atmimuda Kudus.
- g. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Duwa Atmimuda Kudus.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah:

a. Manfaat praktis

Hasil penelitian yang diperoleh dapat memberikan masukan dan pertimbangan untuk perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan juga dapat memperhatikan faktor dari lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja melalui kepuasan kerja sebagai mediasi.

b. Manfaat teoritis

Penelitian ini di harapkan dapat menjadi salah satu sumber referensi untuk penelitian selanjutnya tentang lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kepuasan kerja dan produktivitas kerja karyawan.

