

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manusia merupakan aset penting bagi suatu organisasi dalam mencapai keberhasilan. Hal ini dikarenakan manusia sebagai sumber daya utama dalam organisasi, yang bekerja guna mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Produktivitas dalam organisasi pada dasarnya berpusat pada sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi. Mengingat pentingnya sumber daya manusia tersebut; maka perhatian, pengarahan, serta pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan oleh sebuah organisasi guna tercapainya produktivitas organisasi (Zebua, 2017:295).

Produktivitas kerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Banyak faktor yang menentukan produktivitas kerja, beberapa faktor yang perlu dicermati adalah lingkungan kerja dan motivasi kerja (Prakoso, dkk, 2016:1).

Menurut (Zamerr, dkk, 2016:297) motivasi merupakan keinginan karyawan untuk melakukan sesuatu yang diberikan dan untuk menumbuhkan rasa tanggung jawab. Motivasi pada suatu perusahaan bertujuan untuk mendorong semangat kerja para karyawan agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan demi terwujudnya tujuan

perusahaan. Pimpinan yang mengarahkan melalui motivasi akan menciptakan kondisi dimana karyawan merasa mendapat inspirasi untuk bekerja keras. Karyawan yang mempunyai motivasi tinggi sangat penting jika hasil-hasil kinerja yang tinggi ingin dicapai secara konsisten. Selain itu, untuk menunjang keberhasilan fungsi manajemen dalam perusahaan, adanya seorang pemimpin yang dapat melaksanakan tugas dan fungsi manajemen tentulah sangat dibutuhkan. Karena dengan adanya kemampuan yang dimiliki pemimpin tersebut dapat mempengaruhi dan menggerakkan yang lain untuk bekerja mencapai tujuan perusahaan. Peranan pimpinan dalam setiap perusahaan sekecil apapun tingkat kepemimpinan, sangatlah dominan dalam mengembangkan produktivitas perusahaan tersebut. Disamping itu figure pemimpin dalam perusahaan menjadi media penghubung antara pemilik perusahaan dengan para karyawan (Suryani, dkk, 2020:71).

Lingkungan kerja mempunyai peran yang penting dalam pencapaian kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena adanya lingkungan kerja yang menyenangkan membuat karyawan akan bekerja lebih bergairah dan bersemangat untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Lingkungan kerja ini sendiri terdiri atas lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha peningkatan kinerja karyawan (Prakoso, dkk, 2016:1-2).

Menurut (Robbins dan Judge, 2013:64) gaya kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengesampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan

mereka mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya. Dalam hal pelaksanaan pekerjaan, peran pemimpin juga berpengaruh sangat dominan. Gaya kepemimpinan akan membawa dampak tersendiri dan berbeda-beda dampaknya dalam setiap pelaksanaannya. Pemimpin memiliki kecenderungan memerintah dan menekan para karyawan, sehingga karyawan merasa tersudut dan merasa hanya sebagai objek yang dieksploitasi oleh para pemimpin. Gaya kepemimpinan terbagi menjadi gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional. Gaya kepemimpinan transformasional memberikan edukasi dan transfer keahlian dari seorang pemimpin kepada karyawan, dimana dalam pelaksanaan gaya kepemimpinan transformasional seorang pemimpin cenderung memberi contoh dan melayani para karyawan (Priyanto, 2016:106).

Pada penelitian ini dapat dijelaskan bahwa terdapat persamaan dan perbedaan pada penelitian terdahulu, Kultsum (2017) serta Alam, dkk (2020) meneliti tentang variabel lingkungan kerja. Hasilnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja, sedangkan hasil penelitian Priyanto (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja. Stromberg, dkk (2017), menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan, namun penelitian Saleh dan Utomo (2018) mengungkapkan bahwa tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan.

Hasil penelitian Priyanto (2016) serta Fiaz, dkk (2017) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, berbeda dengan Moulana, dkk (2017) mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja. Pada penelitian Akpoviroro, dkk (2018) serta Suryadi, dkk (2020) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan, sedangkan Spivack dan Milosevic (2018) mengungkapkan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Yanoto (2018) dan Trihudiyatmanto (2017) mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan, namun Stromberg, dkk (2017) menyatakan hasil yang berbeda yaitu tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja.

Obyek penelitian ini adalah PT. Nadira Prima yang telah memiliki pengalaman lebih dari 35 tahun dalam penjualan furnitur antik bergaya Eropa, pembeli dapat menemukan furnitur di Jepara, Jawa Tengah. PT. Nadira Prima menjual berbagai macam furniture antara lain: lemari kabinet, bilet, meja makan, grand piano, kursi, set meja makan, dan masih banyak yang lainnya. Furnitur antik merupakan benda yang layak untuk dikoleksi karena sejarah dan budaya yang melatar belakangnya. Dengan perpaduan sifat yang dimilikinya antara lain kelangkaan, kegunaan, kondisi, usia, dan dari segi-segi eksklusif lainnya sehingga membuatnya menjadi sebuah benda yang paling banyak dicari oleh para konsumen barang-barang antik. Namun dalam produksinya

terdapat kendala sehingga produktivitas belum maksimal sebagaimana terlihat dalam tabel berikut:

Tabel 1.1

Realisasi Produksi PT. Nadira Prima September 2020 – Agustus 2021

No	Tahun	Bulan	Target (Qy)	Realisasi (Qy)
1.	2020	September	1000	952
2.		Oktober	1000	875
3.		November	1000	903
4.		Desember	1000	912
5.	2021	Januari	1000	876
6.		Februari	1000	892
7.		Maret	1000	881
8.		April	1000	854
9.		Mei	1000	863
10.		Juni	1000	890
11.		Juli	1000	885
12.		Agustus	1000	862

Sumber: data produksi PT. Nadira Prima.

Berdasarkan tabel 1.1 tersebut, terlihat bahwa target produksi belum tercapai. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhinya yaitu pada faktor lingkungan kerja, suhu udara di tempat kerja terasa pengap karena banyaknya polusi yang berasal dari debu butiran kayu, lingkungan kerja juga kurang nyaman karena suara bising mesin-mesin produksi. Faktor selanjutnya yaitu faktor gaya kepemimpinan dimana untuk manajer yang baru memasuki dunia mebel memiliki pengetahuan yang kurang mengenai motif-motif ukiran mebel sehingga komunikasi dengan bawahan kurang maksimal. Faktor lain yang juga berpengaruh yaitu motivasi kerja karyawan dimana perusahaan tidak

mendaftarkan karyawan pada keanggotaan BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT NADIRA PRIMA”**.

1.2 Ruang Lingkup

Pada pembahasan ini terfokus pada pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. Nadira Prima sebagai berikut:

1. Variabel dalam penelitian ini meliputi:
 - a. Variabel endogen :produktivitas karyawan
 - b. Variabel eksogen :lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan
 - c. Variabel *intervening* :motivasi kerja
2. Obyek penelitian pada PT. Nadira Prima.
3. Subyek penelitian pada karyawan PT. Nadira Prima.
4. Waktu penelitian ini adalah 4 bulan yang dimulai dari bulan September sampai Desember 2021 dari penyusunan proposal, tahap pelaksanaan hingga tahap pelaporan.

1.3 Perumusan Masalah

Data yang diperoleh dari bagian produksi menunjukkan bahwa target produksi belum tercapai. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhinya yaitu pada faktor lingkungan kerja, suhu udara di tempat kerja terasa pengap karena banyaknya polusi yang berasal dari debu butiran kayu, lingkungan kerja juga kurang nyaman karena suara bising mesin-mesin produksi. Faktor selanjutnya yaitu faktor gaya kepemimpinan dimana untuk manajer yang baru memasuki dunia mebel memiliki pengetahuan yang kurang mengenai motif-motif ukiran mebel sehingga komunikasi dengan bawahan kurang maksimal. Faktor lain yang juga berpengaruh yaitu motivasi kerja karyawan dimana perusahaan tidak mendaftarkan karyawan pada keanggotaan BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan. Berdasarkan perumusan masalah tersebut, maka pertanyaan penelitian ini adalah :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pada PT. Nadira Prima?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja pada PT. Nadira Prima?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Nadira Prima?
4. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Nadira Prima?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Nadira Prima?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini yaitu:

1. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada PT. Nadira Prima.
2. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pada PT. Nadira Prima.
3. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Nadira Prima.
4. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Nadira Prima.
5. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Nadira Prima.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan untuk dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis, antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia dan menjadi salah satu sumber referensi untuk penelitian selanjutnya tentang pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat menjadi gambaran dan masukan bagi perusahaan tentang pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT Nadira Prima.

