

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Sumampouw (2017:39) mengatakan bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) berbeda dengan sumber daya lainnya, dimana manusia selalu berusaha mengembangkan dirinya. Betapapun baiknya sumber daya lain yang dimiliki oleh perusahaan kalau tanpa didukung personalia yang dapat bekerja secara efektif dan efisien akan tetap tidak dapat mencapai tujuan perusahaan secara memuaskan bahkan dapat berakibat kegagalan. Untuk itu perusahaan harus dapat memanfaatkan Sumber Daya Manusia yang ada dengan cara menggerakkan dan mengarahkan agar Sumber Daya Manusia yang ada untuk mampu bekerja dengan baik, sehingga tujuan yang ada dalam perusahaan dapat tercapai.

Dahlius (2017:3) mengatakan bahwa salah satu yang menunjang produktivitas kerja adalah fasilitas kerja karyawan. Fasilitas kerja merupakan sarana pendukung dalam aktivitas organisasi berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal organisasi, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Penggunaan fasilitas kerja yang efektif akan mampu mempermudah pelaksanaan pekerjaan pegawai, sehingga hasil kerja yang diperoleh akan maksimal. Sebaliknya fasilitas kerja yang tidak tersedia secara efektif akan menghambat pekerjaan pegawai.

Sistem kompensasi juga merupakan faktor penunjang produktivitas kerja karyawan, agar karyawan dapat bekerja lebih baik (Abdussamad, 2018).

Kompensasi adalah seluruh balas jasa baik berupa uang, barang ataupun kenikmatan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas kinerja yang disumbangkan kepada perusahaan (Aziz, 2016:9).

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Yukl (2017:313) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional adalah suatu keadaan dimana para pengikut dari seorang pemimpin transformasional merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin tersebut, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang awalnya diharapkan mereka. Pemimpin tersebut mentransformasi dan memotivasi para pengikut dengan cara membuat mereka lebih sadar mengenai pentingnya hasil – hasil suatu pekerjaan, mendorong mereka untuk lebih mementingkan organisasi atau tim daripada kepentingan diri sendiri, dan mengaktifkan kebutuhan – kebutuhan mereka pada yang lebih tinggi

PT. Duwa Atmimuda Kudus adalah sebuah perusahaan yang beralamat di Jl. Jambean No. 21, Kabupaten Kudus. Permasalahan yang terjadi di PT Duwa Atmimuda Kudus adalah produktivitas kerja karyawan kurang optimal. Berikut perbandingan persentase realisasi dan target PT. Duwa Atmimuda Kudus yang dijelaskan pada tabel 1.1 adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Persentase Target dan Realisasi Produksi**  
**PT. Duwa Atmimuda Kudus Januari-Desember Tahun 2021**

No.	Bulan	Target produksi	Realisasi Produksi
1	Januari	150.000	150.000
2	Februari	150.000	150.000
3	Maret	150.000	150.000
4	April	150.000	142.500
5	Mei	150.000	135.000
6	Juni	150.000	150.000
7	Juli	150.000	135.000
8	Agustus	150.000	105.000
9	September	150.000	105.000
10	Oktober	150.000	124.500
11	November	150.000	141.000
12	Desember	150.000	142.500

Sumber: PT. Duwa Atmimuda Kudus, 2021

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa adanya fluktuasi persentase hasil produksi dan tidak tercapainya target perusahaan yang telah ditetapkan pada bulan Januari, Februari dan Juni persentase hasil produksi telah sesuai dengan target yang ditetapkan. Sedangkan pada bulan April, Mei, Juli, Agustus, September, Oktober, November dan Desember mengalami penurunan persentase hasil produksi dan tidak tercapainya target perusahaan. Hal ini menunjukkan produktivitas karyawan kurang optimal.

Fasilitas kerja di PT. Duwa Atmimuda Kudus kurang menunjang pekerjaan seperti kurangnya penerangan, seperti yang telah diungkapkan Moenir (2012:197) yang menyatakan bahwa pengukur fasilitas kerja salah satunya adalah penerangan yang cukup. Adapun fasilitas yang tersedia di PT. Duwa Atmimuda Kudus dapat dilihat pada table 1.2

**Tabel 1.2.**  
**Fasilitas Penunjang Kerja di PT. Duwa Atmimuda Kudus**

No	Fasilitas	Jumlah	Keterangan
1	AC	2	Baik
2	Lemari Penyimpanan Alat Kantor	2	Baik
3	Kursi	12	Baik
4	Meja kantor	5	Baik
5	Kamar Mandi	5	Sedikit dan sempit
6	Mushola	1	2x3 m
7	Kantin	1	Baik
8	Lahan Parkir	1	Luas dan Baik
9.	Saluran Air		Baik
10	Lampu	>3	Di bagian produksi kurang terang
11	Komputer	2	Baik

Sumber : PT. Duwa Atmimuda Kudus, 2022.

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan bahwa fasilitas yang kurang mendukung karyawan PT. Duwa Atmimuda Kudus dalam bekerja, yaitu lampu di bagian produksi kurang cerah, mushola yang kecil dan kamar mandi yang sedikit dan sempit. Hal ini menjadikan karyawan kurang semangat dalam bekerja.

Selain itu belum adanya cuti tahunan menyebabkan penurunan motivasi kerja karyawan. Permasalahan terkait kepemimpinan adalah pemimpin perusahaan yang belum bisa memberikan arahan yang baik kepada karyawan terkait pekerjaan mereka, pemimpin yang belum bisa memotivasi karyawan padahal karyawan membutuhkan motivasi dari pemimpin. Hal ini dapat dibuktikan dengan kehadiran karyawan. Berikut ditampilkan daftar rekapitulasi kehadiran karyawan PT. Duwa Atmimuda Kudus bagian produksi periode 2021 pada tabel 1.3

**Tabel 1.3.**  
**Daftar Rekapitulasi Kehadiran Karyawan PT. Duwa Atmimuda Kudus**  
**Periode 2021**

No.	Bulan	Karyawn	Jumlah Hari	Hadir	Tidak Hadir	Ijin	Sakit
1	Januari	259	31	236	18	2	3
2	Februari	259	28	236	17	3	3
3	Maret	259	31	228	26	4	1
4	April	259	30	237	19	1	2
5	Mei	259	31	240	15	2	2
6	Juni	259	30	230	24	2	3
7	Juli	259	31	257	17	3	2
8	Agustus	259	30	257	17	2	3
9	September	259	31	238	19	1	1
10	Oktober	259	30	231	21	4	3
11	November	259	31	238	18	2	1
12	Desember	259	30	244	11	2	2
Jumlah Rata-rata Per Bulan				239	18,5	2,3	2,1

Sumber : PT. Duwa Atmimuda Kudus, 2021.

Berdasarkan tabel 1.3 bahwa terdapat karyawan yang tidak hadir kerja yang mengindikasikan bahwa ketidakpatuhan pada jam kerja yang ditetapkan oleh perusahaan karena kurangnya motivasi dari pemimpin. Kehadiran karyawan menurut Wahyu (2013:89) sebagai motor penggerak diberbagai bidang pekerjaan pada suatu perusahaan. Apabila terdapat karyawan yang tidak hadir, maka dapat menghambat produktivitas perusahaan tersebut.

Faktor kehadiran yang tidak tertib juga karena kompensasi yang didapatkan. Fenomena yang terjadi di PT Duwa Atmimuda Kudus adalah kebijaksanaan pemberian kompensasi yang kurang tepat, baik dalam aspek intensif maupun bonus, sehingga karyawan sering mengeluh, dan menimbulkan ketidakpuasan kerja yang kemudian berdampak pada penurunan motivasi kerja yang pada

akhirnya menyebabkan produktivitas kerja karyawan kurang optimal. Berikut data insentif karyawan yang menyebabkan turunnya kerpuasan kerja karyawan dapat dilihat pada taberl 1.4 :

**Tabel 1.4.**  
**Kompensasi Berupa Upah Lembur PT. Duwa Atmimuda Kudus**

Jabatan	Upah Lemburan /Jam
Staf Kantor	Rp. 11.560 – 17.341
Bagian Produksi	Rp. 8.670

Sumber : PT. Duwa Atmimuda Kudus, 2021

Dari taberl 1.3 diatas, dapat dijelaskan bahwa insentif upah lembur yang diberikan kepada staf kantor adalah Rp. 11.560,00 – Rp. 17.341,00/ jam. Sedangkan untuk bagian produksi upah lembur yang diberikan sebesar Rp 8.760,00/jam. Perusahaan hanya memberikan upah lembur dan tidak memberikan bonus kepada karyawan. Hal ini mengakibatkan kurangnya kepuasan karyawan dalam berkerja sehingga tingkat produktivitas kerja menjadi menurun.

Penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen dan Hadi (2021) mengatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan (2018) yang mengatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Silalahi (2020) mengatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Antika (2018) yang mengatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Penelitian yang dilakukan Sihabudin (2016) mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Agus (2016) mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Penelitian yang dilakukan Christine (2017) mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Agus (2016) mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang dan penelitian terdahulu tersebut, peneliti mengambil judul penelitian “PENGARUH FASILITAS KERJA, KOMPENSASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA PT. DUWA ATMIMUDA KUDUS)”.

## 1.2. Ruang Lingkup

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:
  1. Variabel eksogen adalah fasilitas kerja, kompensasi dan gaya kepemimpinan transformasional.
  2. Variabel endogen adalah produktivitas kerja.
  3. Variabel intervening adalah motivasi kerja.

- b. Penelitian mengambil obyek pada PT Duwa Atmimuda Kudus memproduksi frame kursi dan meja yang terbuat dari stainless serta komponen kecil elektronik yang berbahan stainless (pesanan dari Polytron).
- c. Responden yang diteliti adalah karyawan bagian produksi PT Duwa Atmimuda Kudus.
- d. Waktu penelitian dilaksanakan selama 3 bulan setelah proposal disetujui, yaitu dari bulan Maret sampai dengan Mei tahun 2022.

### **1.3. Rumusan Masalah**

Permasalahan yang terjadi pada PT. Duwa Atmimuda Kudus adalah

1. Berdasarkan tabel 1.1. menunjukkan bahwa realisasi produksi belum dapat mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Hal ini memberi makna bahwa produktivitas kerja karyawan menurun.
2. Berdasarkan tabel 1.2. menunjukkan fasilitas di PT. Duwa Atmimuda Kudus yang mengganggu motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan.
3. Berdasarkan tabel 1.3. menunjukkan bahwa masih ada karyawan tidak hadir tanpa alasan, artinya adanya ketidakpatuhan pada jam kerja yang ditetapkan oleh perusahaan
4. Berdasarkan tabel 1.4. menunjukkan bahwa kebijaksanaan pemberian kompensasi yang kurang tepat, baik dalam aspek intensif maupun bonus, sehingga karyawan sering mengeluh, dan menimbulkan ketidakpuasan kerja.



Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

- a. Bagaimana pengaruh fasilitas kerja terhadap motivasi kerja pada karyawan PT Duwa Atmimuda Kudus?
- b. Bagaimana pengaruh kompensasi kerja terhadap motivasi kerja pada karyawan PT Duwa Atmimuda Kudus?
- c. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja pada karyawan PT Duwa Atmimuda Kudus?
- d. Bagaimana pengaruh fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT Duwa Atmimuda Kudus?
- e. Bagaimana pengaruh kompensasi kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT Duwa Atmimuda Kudus?
- f. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT Duwa Atmimuda Kudus?
- g. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT Duwa Atmimuda Kudus?

#### **1.4. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap motivasi kerja pada karyawan PT Duwa Atmimuda Kudus.

- b. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pada karyawan PT Duwa Atmimuda Kudus.
- c. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja pada karyawan PT Duwa Atmimuda Kudus.
- d. Menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT Duwa Atmimuda Kudus.
- e. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT Duwa Atmimuda Kudus.
- f. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT Duwa Atmimuda Kudus.
- g. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT Duwa Atmimuda Kudus.

#### **1.5. Manfaat Penelitian**

##### **a. Manfaat Teoritis**

Memberikan kontribusi terhadap ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya terkait dengan pengaruh fasilitas kerja, kompensasi dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja pada PT Duwa Atmimuda Kudus melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.

##### **b. Manfaat Praktis**

Memberikan informasi dan kontribusi pemikiran kepada perusahaan yang berhubungan dengan pengaruh fasilitas kerja, kompensasi dan gaya

kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.

