BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset yang paling berharga yang dimiliki oleh suatu perusahaan, karena manusia adalah satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting untuk menghadapi perubahan yang terjadi dimasa depan. SDM sangat menentukan keberhasilan dari perusahaan itu sendiri. Kualitas sumber daya yang rendah tentunya akan menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan. Perusahaan yang sukses membutuhkan karyawan yang mau melakukan pekerjaan lebih dari sekedar tugas formal mereka dan mau memberikan kinerja yang optimal.

Perusahaan harus dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang ada untuk mampu bekerja dengan baik, sehingga tujuan yang ada dalam perusahaan dapat tercapai. Perusahaan selalu berusaha agar karyawan dapat memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan sangatlah penting bagi suatu perusahaan yaitu sebagai alat ukur dalam keberhasilan menjalankan usaha. Produktivitas kerja karyawan yang tinggi akan meningkatkan laba perusahaan dan produktivitas.

Sutrisno (2019:99) menyatakan bahwa produktivitas kerja sebagai hubungan antara keluaran (barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah

gaya kepemimpinan dan kompensasi (Suryanti, 2022). Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku yang konsisten yang ditunjukkan dan diketahui oleh pihak lain ketika seseorang sedang memengaruhi kegiatan-kegiatan orang lain yang ada disekitarnya (Busro, 2018:226). Mondy dan Martocchio (2016:374) mengartikan bahwa kompensasi adalah total semua penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atas layanan karyawan yang sudah diberikan kepada perusahaan. Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Sutrisno, 2019:74).

Percetakan Menara Kudus merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang percetakan dan penerbit buku yang beralamat di Jalan Besito 35 Bakalan Krapyak, Damaran, Kec. Kota Kudus, Kabupaten Kudus, Jawa Tengah 59315. Percetakan Menara Kudus mempunyai 60 item Alquran serta berbagai macam jenis kitab yang terdiri dari desain, ukuran, jenis khat, jenis kertas, kaver dan lain sebagainya. Percetakan Menara Kudus pernah mengalami masa jaya, yakni antara tahun 1980 hingga 1990. Pada rentang tahun tersebut, Percetakan Menara Kudus bisa memproduksi Alquran 500 ribu eksemplar setiap tahunnya dikarenakan minimnya percetakan dan penerbit pada saat itu. Pemasaran Alquran produksi Percetakan Menara Kudus sudah terdistribusi ke seluruh wilayah Indonesia.

Pada tahun 2018-2022 Percetakan Menara Kudus belum dapat memenuhi target perusahaan yang telah ditetapkan. Berdasarkan informasi dari manajer Percetakan Menara Kudus target dan realisasi produksi dari tahun 2018 – 2022 sebagaimana terlihat pada tabel 1.1 dibawah ini.

Tabel 1.1
Persentase Target dan Realisasi Hasil Produksi Percetakan Menara Kudus
Tahun 2018-2022

Tahun	Target Produksi (Eksemplar)	Realisasi Produksi (Eksemplar)	Tingkat Produktivitas
2018	200.000	160.000	80 %
2019	200.000	175.500	88%
2020	200.000	110.000	55%
2021	200.000	135.000	68%
2022	200.000	158.500	79%

Sumber : Percetakan Menara Kudus 2022

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa selama 5 tahun terakhir Percetakan Menara Kudus tidak mampu mencapai target produksi. Hal tersebut menjelaskan bahwa produktivitas karyawan belum maksimal.

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh produktivitas kerja karyawan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan produktivitas dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Gaya kepemimpinan yang handal sangat dibutuhkan oleh perusahaan demi tercapainya tujuan, karena gaya kepemimpinan adalah suatu proses dalam memengaruhi kegiatan seseorang atau kelompok dalam usaha pencapaian tujuan (Sihombing, 2022). Dalam permasalahannya terkait gaya kepemimpinan di Percetakan Menara Kudus berdasarkan hasil dari

wawancara dengan sebagian besar karyawan Percetakan Menara Kudus berkisar 70 karyawan saat jam istirahat, diperoleh informasi bahwa pemimpin masih kurang dalam mengarahkan tugas-tugas sehingga koordinasi pekerjaan yang bersifat tim berjalan lebih lambat dari pekerjaan individu, selain itu ada karyawan yang berpendapat bahwa komunikasi antara pimpinan dan anggota masih kurang terjalin dengan baik sehingga hal tersebut menjadi penyebab penurunan kepuasan kerja karyawan dan memicu timbulnya penurunan produktifitas kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan pada Percetakan Menara Kudus, kompensasi yang diterima oleh karyawan kurang bisa diterima oleh karyawan karena kompensasi yang diberikan masih kurang yaitu hanya memenuhi standar UMR saja, tidak adanya liburan wisata yang diselenggarakan oleh perusahaan membuat sebagian karyawan mengalami stress kerja, sehingga hasil kerjanya kurang bagus. Selain itu karyawan juga berpendapat bahwa kompensasi terkait fasilitas kerja masih kurang diperhatikan perusahaan, masih terdapat mesin yang sering eror atau rusak dikarenakan sudah berusia tua.

Permasalahan terkait kepuasan kerja juga dirasakan oleh karyawan Percetakan Menara Kudus yaitu adanya masalah ketidakhadiran karyawan yang tergolong tinggi dapat dilihat pada tabel 1.2.

Tabel 1.2

Data Absensi Karyawan Percetakan Menara Kudus Juli-December 2023

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja/ Bulan (Hari)	Total Seluruh Hari Kerja Karyawan Seharusnya	Jumlah Tidak Hadir (Absen)	Persentase Tingkat Absen
A	B	C	$D=B \times C$	E	$F=E/D \times 100\%$
Juli	143	26	3718	150	4%
Agustus	145	27	3915	155	4%
September	140	25	3500	145	4%
Oktober	136	27	3672	148	4%
November	130	26	3380	139	4%
December	130	26	3380	137	4%
Rata-rata	137	26	3594	146	4%

Sumber: Data Percetakan Menara Kudus, 2023

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dijelaskan bahwa tingkat absensi Percetakan Menara Kudus tergolong tinggi dengan rata-rata 4,06 persen. Mahrizal (2019) menyatakan bahwa tingkat absensi 2 sampai 3 persen tergolong baik, di atas 3 sampai 10 persen dianggap tinggi. Kondisi tingkat absensi karyawan yang tergolong tinggi menunjukkan indikasi rendahnya kepuasan kerja karyawan Percetakan Menara Kudus. Dari berbagai permasalahan yang ada terdapat adanya ketidakpuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan Percetakan Menara Kudus hal tersebut tidak lepas dari pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan yang kurang baik.

Hasil penelitian oleh Apriady dan Hasmawaty (2019), Roy Setiawan dkk. (2021) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Sedangkan penelitian dari Rina (2020) gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Hasil penelitian oleh Simanungkalit (2018), Saluy dan Raharjo (2021) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan penelitian dari Alshaar (2022) bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian oleh Haeruddin dkk. (2021) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara langsung kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan menurut Maulana dkk. (2020) bahwa tidak terdapat pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian oleh Wibowo dkk. (2022), Dewi (2021), Salam dkk. (2022) serta Saluy dan Raharjo (2021) bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Penelitian Suryanti dan Rensi (2022) didapat hasil kompensasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Hasil penelitian oleh Azizah (2019), Dewi (2021) serta Dharma dan Candana (2020) bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan menurut Adolfina, Seidy & Roring (2018) bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian menurut Ekhsan dkk. (2019) serta Juanda dan Sari (2022) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Sedangkan Liza (2018) menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan fenomena dan perbedaan hasil penelitian yang telah dipaparkan, maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai gaya kepemimpinan dan kompensasi, serta bagaimana pengaruhnya terhadap kepuasan kerja dan produktivitas kerja yang dituangkan dalam skripsi dengan judul **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PERCETAKAN MENARA KUDUS.**

1.2 Ruang Lingkup

Ruang lingkup permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu:

1. Objek penelitian adalah Percetakan Menara Kudus.
2. Variabel penelitian terdiri dari: variabel eksogen yaitu gaya kepemimpinan (X_1) dan kompensasi (X_2), variabel endogen yaitu produktivitas kerja (Y), serta variabel intervening yaitu kepuasan kerja (Z).
3. Responden pada penelitian ini adalah karyawan pada Percetakan Menara Kudus.
4. Penelitian dilakukan dalam jangka waktu 3 bulan setelah penyusunan proposal disetujui.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, dapat diketahui berbagai permasalahan yang ada pada Percetakan Menara Kudus berkaitan dengan penelitian ini. Masalah tersebut diidentifikasi sebagai berikut:

1. Permasalahan terkait produktivitas adalah tidak tercapainya target produksi perusahaan pada Percetakan Menara Kudus.
2. Permasalahan terkait gaya kepemimpinan adalah pemimpin masih kurang dalam mengarahkan tugas-tugas sehingga koordinasi pekerjaan yang bersifat tim berjalan lebih lambat dari pekerjaan individu, selain itu ada karyawan yang berpendapat bahwa komunikasi antara pimpinan dan anggota masih kurang terjalin dengan baik
3. Permasalahan terkait kompensasi adalah tidak adanya liburan wisata yang diselenggarakan oleh perusahaan membuat sebagian karyawan menjadi stress sehingga hasil kerjanya kurang bagus. Selain itu karyawan juga berpendapat bahwa kompensasi terkait fasilitas kerja masih kurang diperhatikan perusahaan, masih terdapat mesin yang sering eror atau rusak dikarenakan sudah berusia tua.
4. Permasalahan terkait kepuasan kerja adalah adanya tingkat absensi yang tergolong tinggi dipercetakan menara kudus.

Berdasarkan identifikasi masalah yang dijelaskan diatas, maka pertanyaan penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada Percetakan Menara Kudus?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada Percetakan Menara Kudus?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pada Percetakan Menara Kudus?

4. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja pada Percetakan Menara Kudus?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pada Percetakan Menara Kudus?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada Percetakan Menara Kudus.
2. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada Percetakan Menara Kudus.
3. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pada Percetakan Menara Kudus.
4. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja pada Percetakan Menara Kudus.
5. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pada Percetakan Menara Kudus.

1.5 Manfaat penelitian

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia

sehingga menjadi media untuk aplikasi dan mengembangkan teori khususnya yang berkaitan dengan upaya peningkatan produktivitas kerja karyawan melalui gaya kepemimpinan dan kompensasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan memberikan informasi dan kontribusi pada perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan Percetakan Menara Kudus melalui gaya kepemimpinan dan kompensasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.