

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

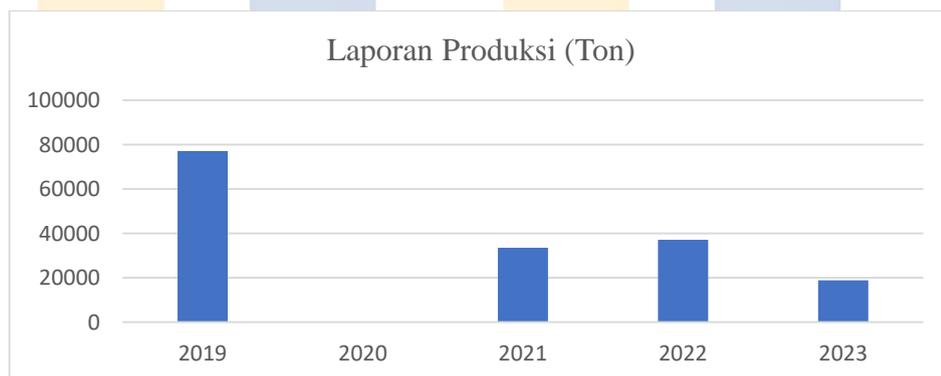
Perekonomian di Indonesia saat ini yang berkembang semakin pesat menuntut perusahaan untuk dapat bersaing dan berusaha merealisasikan tujuan perusahaan. Faktor penentu sukses dan kegagalan pencapaian tujuan organisasi di dalam perusahaan adalah memiliki sumber daya yang berkualitas khususnya karyawan sebagai *man power* dan sebagai aset perusahaan. Oleh sebab itu, sangat wajar apabila karyawan sebagai sumber daya manusia dipandang sebagai aset terpenting dalam sebuah perusahaan, hal ini dikarenakan perannya yang sentral, artinya baik atau buruknya pelayanan yang diberikan oleh perusahaan sangat tergantung pada segala apa yang dilakukan oleh karyawan (Zulfikar, 2023).

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) adalah upaya untuk meningkatkan kemampuan karyawan untuk memenuhi kebutuhan pekerjaan atau jabatan mereka. Sumber Daya Manusia sangat penting untuk semua operasi organisasi. Meskipun organisasi memiliki banyak sarana dan prasarana serta sumber daya, kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik jika tidak ada sumber daya manusia yang handal. Ini menunjukkan bahwa SDM harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya karena merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan operasi organisasi (Sopali, 2023).

Salah satu strategi yang dapat diterapkan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan ialah dengan memperhatikan produktivitas kerja karyawan perusahaan. Produksi sangat penting dalam proses pengembangan organisasi. Oleh karena itu,

banyak penelitian telah dilakukan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas, dengan penekanan khusus pada tenaga kerja sebagai komponen yang memiliki pengaruh terbesar. Seberapa besar hasil akhir yang dihasilkan oleh seorang karyawan selama proses produksi bersama dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk tersebut disebut produktivitas (Ridha, 2020).

PT. Deltamarga Adyatama Kudus merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang kontruksi yang memproduksi bahan kontruksi seperti *hot mixing*. Aspal Beton (*Hotmix*) adalah campuran agregat halus dengan agregat kasar, dan bahan pengisi (*Filler*) dengan bahan pengikat aspal dalam kondisi suhu panas tinggi. Perusahaan ini beralamat di Jalan Bareng Desa Tanjungrejo Kecamatan Jekulo Kabupaten Kudus Provinsi Jawa Tengah kode pos: 59382 Indonesia. Tingkat produktivitas karyawan PT. Deltamarga Adyatama Kudus saat ini sedang mengalami penurunan produksi. Berikut ini data produksi PT. Deltamarga Adyatama Kudus pada tahun 2019-2023:



Sumber: PT Deltamarga Adyatama Kudus Tahun 2024

Gambar 1. 1
Grafik Data Jumlah Produksi PT. Deltamarga Adyatama Kudus
Tahun 2019-2023

Berdasarkan Gambar 1.1 diatas, diketahui bahwa data jumlah produksi PT. Deltamarga Adyatama Kudus pada tahun 2019 sampai 2023 mengalami fluktuasi atau naik turun produksi. Menurut Bapak Kusworo selaku Wakil Kepala Cabang Kudus mengatakan bahwa pada tahun 2020 produksi kosong atau tidak beroperasi karena adanya wabah Covid-19 yang mewabah di Indonesia sehingga pabrik tutup produksi selama lebih dari setahun dan mulai beroperasi lagi pada pertengahan tahun 2021. Pada Tahun 2023 perusahaan mengalami penurunan produksi.

Setiap perusahaan atau organisasi pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai. Adanya sumber daya manusia yang baik adalah salah satu faktor yang mempengaruhi tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi. Kualitas sumber daya manusia mempengaruhi kualitas perusahaan, sehingga jika sumber daya manusia suatu perusahaan tidak berkualitas, maka tujuan perusahaan akan terpengaruh. Oleh karena itu, produktivitas kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh fasilitas kerja, pengalaman kerja dan kompetensi kerja (Sopali, 2023).

Fasilitas kerja merupakan sarana peralatan dan perlengkapan yang bermanfaat sebagai alat utama dalam pelaksanaan pekerjaan dengan tujuan kepentingan yang berkaitan penyelenggaraan sebuah pekerjaan. Dengan adanya fasilitas yang lengkap akan menjadi penunjang yang baik untuk kinerja karyawan (Rosy, 2022). Berikut ini merupakan data fasilitas dan perlengkapan kerja PT. Deltamarga Adyatama Kudus .

Tabel 1. 1
Data Fasilitas Dan Perlengkapan Kerja PT. Deltamarga Adyatama Kudus
Tahun 2019-2023

No.	Nama Barang	Jumlah
1	Aspalt Mixing Plant (AMP)	1 Set
2	Pressure Reducing System (PRS)	1 Set
3	Loader	3 Unit
4	Dump Truck (kecil)	12 Unit
5	Dump Truck (besar)	18 Unit
6	Water Tank Truck	1 Unit
7	Aspalt Sprayer	3 Unit
8	Air Kompresor	3 Unit
9	Aspalt Finisher	2 Unit
10	Tandem Roller	2 Unit
11	Coldmilling Mesin	1 Unit
12	Tyred Roller (TR)	2 Unit
13	Gerinda tangan	5 Unit
14	Gerinda potong	1 Unit
15	Bor	2 Unit
16	Travo Las	3 unit
17	Ganset Las	1 unit
18	Kunci Pas	4 Set
19	Kunci Ring	4 Set
20	Kunci Shock/Socket	2 Set
21	Air minum Galon	10 Unit
22	Air Conditioner (AC)	6 Unit
23	Kipas Angin	20 Unit
24	Termometer	5 Unit
25	Apar	9 Unit
26	Safety Helm	80 Unit
27	Sepatu	80 Unit
28	Masker	80 Unit
29	Wearpack	80 Unit
30	Kamar Mess	8 Kamar
31	Mobil	3 Unit

Sumber: Data Laporan Perlengkapan PT Deltamarga Adyatama Kudus Tahun 2024

Berdasarkan tabel 1.1, terkait dengan fasilitas kerja PT. Deltamarga Adyatama Kudus, menurut Bapak Kusworo selaku Wakil Kepala Cabang Kudus mengatakan bahwa fasilitas di perusahaan sudah tercukupi baik dari segi

penyediaan helm proyek, masker, sarung tangan dan alat-alat berat untuk mengoperasikan proses produksi. Namun dalam hal alat berat perusahaan hanya menyediakan dua buah mesin alat berat saja. Apabila salah satu alat tersebut sedang rusak atau sedang proses diperbaiki maka salah satu bagian harus berhenti produksi.

Diantara faktor yang memiliki pengaruh pada Produktivitas Karyawan yaitu bermula dari karyawannya atau yang diartikan sebagai *Human Factor*, yang diantaranya yaitu pengalaman kerja. Pengalaman kerja berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas. Tidak hanya kompetensi, keahlian, dan kemampuan yang diukur sebagai pengalaman kerja, tetapi juga waktu yang dihabiskan untuk bekerja di perusahaan. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki seorang karyawan, semakin terampil dia dalam menjalankan tugasnya. Untuk mengetahui seberapa banyak pengalaman seorang karyawan, dapat dilihat dari seberapa banyak pengetahuan dan keterampilan yang mereka kuasai. Dengan pengalaman yang lebih banyak, penguasaan keterampilan mereka akan meningkat. Di sini, disiplin kerja adalah sikap setia dan tunduk kepada seorang atau sekelompok orang sehingga peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, tercermin dalam tingkah laku dan perbuatan mereka (Sopali, 2023). Berikut ini merupakan data pengalaman kerja karyawan PT. Deltamarga Adyatama Kudus.

Tabel 1. 2
Data Rekrutmen Kerja Karyawan PT. Deltamarga Adyatama Kudus
Per Tahun 2024

Tahun	Berpengalaman (Masa Kerja > 5 Th)	Fresh Graduate (Masa Kerja < 5 Th)	Jumlah Karyawan
2019	18 Karyawan	13 Karyawan	31 Karyawan
2020	0	0	0
2021	9 Karyawan	5 Karyawan	14 Karyawan
2022	5 Karyawan	8 Karyawan	13 Karyawan
2023	4 Karyawan	6 Karyawan	10 Karyawan
Total	36 Karyawan	32 Karyawan	68 Karyawan

Sumber: PT. Deltamarga Adyatama Kudus tahun 2024

Berdasarkan tabel 1.2, terkait dengan pengalaman kerja karyawan PT. Deltamarga Adyatama Kudus, menurut Bapak Kusworo selaku Wakil Kepala Cabang Kudus mengatakan bahwa proses rekrutmen karyawan PT. Deltamarga Adyatama Kudus tidak selalu mencari karyawan yang berpengalaman, terkadang juga membutuhkan karyawan yang belum berpengalaman juga.

Selain fasilitas kerja dan pengalaman kerja, kepuasan kerja karyawan juga merupakan salah satu faktor penting dalam upaya peningkatan produktivitas karyawan. Seorang karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan yang positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seorang karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah memiliki perasaan yang negatif. Tingkat kepuasan seseorang berkaitan dengan perilaku mereka dalam bekerja, seseorang akan merasa aman dan nyaman serta memiliki tingkat loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan jika mereka mendapatkan kepuasan kerja sesuai dengan harapannya. Kepuasan kerja karyawan penting bagi perusahaan karena dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Produktivitas tenaga kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan

waktu (Hidayat, 2024). Berikut ini merupakan data tanggal penyerahan gaji kepada karyawan PT. Deltamarga Adyatama Kudus.

Tabel 1. 3
Data Penyerahan Gaji Kepada Karyawan PT. Deltamarga Adyatama Kudus
Selama Sembilan Bulan Terakhir di Tahun 2024

No.	Bagian	Tanggal Penyerahan
1	Office, Produksi, Logistik, Driver. Tenaga Lapangan	1 Februari 2024
2		5 Maret 2024
3		3 April 2024
4		2 Mei 2024
5		7 Juni 2024
6		2 Juli 2024
7		2 Agustus 2024
8		4 September 2024
9		6 Oktober 2024

Sumber: PT Deltamarga Adyatama Kudus Tahun 2024

Berdasarkan tabel 1.3, terkait dengan kepuasan kerja karyawan PT. Deltamarga Adyatama Kudus, menurut Bapak Kusworo selaku Wakil Kepala Cabang Kudus mengatakan bahwa dalam memberikan hak-hak atas karyawan yang meliputi gaji, upah lembur terkadang masih terjadi keterlambatan dalam proses pemberiannya yang seharusnya di serahkan pada tanggal 2 di setiap bulannya.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Ridha (2020) menyatakan bahwa fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Jadi hasil ini menyatakan bahwa fasilitas berpengaruh terhadap produktivitas kerja dapat diterima. Hasil penelitian tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Azhari (2023) menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Fahrurrozi (2021) menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas

kerja dosen pada Fakultas Ilmu Sosial serta Ekonomi Universitas Hamzanwadi Lombok Timur. Hasil penelitian tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aprini (2024) menyatakan bahwa pengalaman berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap produktivitas kerja.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Prayudi (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja PD. Pembangunan Kota Medan. Hasil penelitian tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni (2023) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan pemaparan permasalahan dan hasil penelitian yang tidak konsisten yang telah dijabarkan diatas, maka judul dalam penelitian ini adalah **“Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai variabel Intervening Pada PT. Deltamarga Adyatama Kudus”**.

1.2 Ruang Lingkup

Ruang lingkup dalam penelitian ini yaitu obyek Karyawan PT Deltamarga Adyatama Kudus yang meliputi sebagai berikut:

- a) Variabel Eksogen yaitu Fasilitas Kerja Dan Pengalaman Kerja, variabel Endogen yaitu Produktivitas Karyawan dan variabel Mediasi yaitu Kepuasan Kerja
- b) Obyek penelitian PT Deltamarga Adyatama
- c) Responden yaitu Karyawan PT Deltamarga Adyatama
- d) Waktu penelitian yaitu satu bulan setelah proposal ini disetujui

1.3 Rumusan Masalah

1. Berdasarkan Gambar 1.1, pada tahun 2019 sampai 2023 mengalami tingkat produksi yang naik turun atau fluktuasi dan pada Tahun 2023 perusahaan mengalami penurunan produksi.
2. Berdasarkan Tabel 1.1, fasilitas di perusahaan dalam hal alat berat perusahaan hanya menyediakan dua buah mesin alat berat saja. Apabila salah satu alat tersebut sedang rusak atau sedang proses diperbaiki maka salah satu bagian harus berhenti produksi.
3. Berdasarkan Tabel 1.2, proses rekrutmen karyawan baru tidak selalu memiliki pengalaman kerja selama lebih dari 5 tahun.
4. Berdasarkan Tabel 1.3, terkadang dalam proses pemberian upah atau gaji lembur masih terjadi keterlambatan yang seharusnya di serahkan pada tanggal 2 di setiap bulannya, sehingga banyak karyawan yang merasa tidak puas.

Berdasarkan permasalahan-permasalahan diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Deltamarga Adyatama Kudus?
2. Bagaimana pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Deltamarga Adyatama Kudus?
3. Bagaimana pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Deltamarga Adyatama Kudus?
4. Bagaimana pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Deltamarga Adyatama Kudus?

5. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pada PT Deltamarga Adyatama Kudus?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang diuraikan diatas, maka dapat diambil beberapa tujuan, diantaranya:

1. Menganalisis pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Deltamarga Adyatama Kudus.
2. Menganalisis pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Deltamarga Adyatama Kudus.
3. Menganalisis pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Deltamarga Adyatama Kudus.
4. Menganalisis pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Deltamarga Adyatama Kudus.
5. Menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pada PT Deltamarga Adyatama Kudus.

1.5 Manfaat Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis maupun praktis baik secara langsung maupun tidak langsung sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi untuk menambah ilmu pengetahuan mengenai Fasilitas Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan yang dimediasi Kepuasan Kerja karyawan.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan memberikan wawasan dan wacana kepada perusahaan-perusahaan supaya memperhatikan fasilitas kerja yang disediakan, tingkat pengalaman kerja karyawan dalam proses rekrutmen karyawan serta tingkat kepuasan kerja karyawan pada perusahaan untuk meningkatkan tingkat produktivitas perusahaan Deltamarga Adyatama Kudus.

