

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan abad ke-20 hampir semua negara di dunia terlibat isu ekonomi, teknologi, dan keamanan dan sekaligus merupakan masalah yang dikenal juga era globalisasi, sebagai era tanpa batas yang tercermin dengan adanya kebebasan dalam berusaha, kebebasan dalam berpendapat, dan dalam bersaing, praktis tidak ada lagi batas antar suatu negara dengan negara lain. Kebebasan usaha sudah menjadi tuntutan masyarakat diseluruh dunia. Keberadaan Manajemen Sumber Daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, mengurus, dan menggunakan sumber daya manusia sehingga dapat berfungsi secara produktif, efektif, dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.

Era Globalisasi yang di mulai pada abad ke-21, pada hakikatnya merupakan merupakan tantangan bagi manajemen sumber daya manusia karena pada abad ke-21 ini merupakan era persaingan sumber daya manusia antar-bangsa. Karena itu merupakan kewajiban bagi manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitas secara menyeluruh. Kualitas sumber daya manusia ini meliputi: kualitas moral/spiritual, kualitas intelektual, dan kualitas fisik sehingga mampu menghadapi tantangan di masa yang akan datang.

Arus Globalisasi mengakibatkan adanya berbagai perubahan yang menuntut tenaga kerja menguasai teknologi baru, waktu kerja yang lebih efisien, perubahan tuntutan terhadap kinerja serta perusahaan dalam dalam peraturan kerja yang dapat menimbulkan situasi yang menekan tenaga kerja yang bersangkutan. Menurut **(Raymond et al., 2023)** mendefenisikan manajemen sebagai seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain.

Kegagalan mengelola sumber daya alam manusia dapat mengakibatkan timbulkan gangguan dalam pencapaian tujuan organisasi, baik kinerja, profit, maupun kelangsungan hidup organisasi. Manajer seharusnya mengerti bahwa keberhasilan dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas harus melibatkan karyawan karena karyawan tidak hanya menjadi kekuatan utama dalam mewujudkan perubahan, tetapi juga semakin aktif berpartisipasi dalam merencanakan perubahan tersebut. Oleh karena itu kinerja karyawan harus diukur untuk memaksimalkan tujuan perusahaan.

Agar sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan mampu memberikan kontribusi yang optimal diperlukan upaya dalam pencapaian tujuan organisasi. Untuk itu faktor manusia memegang peranan utama dalam setiap unsur dalam perusahaan. Dengan kata lain keberhasilan sebuah perusahaan dalam melaksanakan kegiatan operasionalnya tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Dalam pengelolaan sumber daya manusia berhubungan erat dengan sikap karyawan terhadap pekerjaannya, situasi kerja, dan kerja sama dengan pimpinan dan karyawan.

Salah satu strategi yang harus diimplementasikan oleh pihak manajemen adalah membangun kepemimpinan dan lingkungan kerja yang baik dan kondusif bagi pihak karyawan selama bekerja di perusahaan. Bagi beberapa karyawan kepemimpinan dan lingkungan kerja yang baik sangat penting bagi produktivitas saat bekerja di perusahaan. Kurang baiknya sistem kepemimpinan dan lingkungan kerja di perusahaan akan berdampak negatif bagi perusahaan tersebut, karena karyawan tidak bekerja dengan optimal dan produktivitas karyawan menurun.

Dari hal tersebut diatas terlihat bahwa peran kepemimpinan dan lingkungan kerja yang baik sangat mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan, hal ini dapat menghambat perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Kepemimpinan merupakan sebuah bidang riset dan juga suatu keterampilan praktis yang mencakup kemampuan seseorang atau sebuah organisasi untuk memimpin atau membimbing orang lain, tim, atau seluruh organisasi. Menurut Fahmi (**Ferils & Utami, 2022**), kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang cara untuk mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas. Sumber daya manusia (SDM) menjadi sorotan dan tumpuan yang sangat penting bagi suatu perusahaan atau organisasi, dan yang lebih penting juga adalah bagi pembangunan nasional suatu negara. Karena sumber daya manusia menjadi suatu modal dasar bagi suatu pembangunan nasional, maka kualitas dari sumber daya manusia tersebut harus senantiasa

ditingkatkan, dikembangkan dan diarahkan agar bisa mencapai tujuan yang diharapkan.

Pengertian kepemimpinan lainnya dikemukakan oleh Robbins dan Judge **(Rudi Hartono & Eko Juni Wahyudi, 2022)** yang menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mewujudkan visi atau tujuan yang telah ditetapkan dengan cara menggerakkan individu atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tersebut.

Lingkungan kerja merupakan elemen penting dalam kesuksesan suatu organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif dan positif dapat meningkatkan semangat, produktivitas, dan kreativitas karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang negatif dapat menyebabkan stres, demotivasi, dan turnover karyawan yang tinggi.

Menurut **(Marisya, 2022)** lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi dimana seorang bekerja metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat mendukung produktivitas, sedangkan lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menghambatnya. Menurut **(Prasetya, 2022)** Lingkungan kerja yaitu segala sesuatu di sekitar pegawai yang bisa mempengaruhi dirinya untuk melaksanakan tugas yang diberikan.

Produktivitas kinerja merupakan salah satu faktor kunci dalam pencapaian tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki kinerja yang produktif dapat membantu organisasi untuk mencapai targetnya dengan lebih cepat dan efisien.

Tabel 1.1

Data Pejualan PT Yakult Cab.Bungo (2019-2023)

| Tahun | Penjualan/Pcs | Penurunan |
|-------|---------------|-----------|
| 2019 | 5.733.227 | - |
| 2020 | 5.682.182 | 51.045 |
| 2021 | 6.094.748 | - |
| 2022 | 6.276.655 | - |
| 2023 | 4.617.852 | 1.658.803 |

(sumber : PT Yakult Cab.Bungo)

Tabel 1.1 menjelaskan bahwa penurunan pejualan yang terjadi pada PT Yakult Cab.Bungo pada tahun 2020 mencapai 51.045 pcs dan pada tahun 2023 mencapai 1.658.803 pcs disebabkan oleh penurunan produktivitas karyawan, ini membuktikan bahwa kurangnya pengawasan kerja oleh pimpinan dan lingkungan kerja yang mengakibatkan produktivitas menurun.

Menurut (Mahawati Hulu et al., 2022), Produktivitas kerja adalah kemampuan seseorang atau kelompok dalam menghasilkan suatu output baik berupa barang atau jasa yang secara kualitatif atau kuantitatif semakin bertambah dari waktu ke waktu.

Produktivitas kerja karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karena dengan menerapkan strategi yang tepat untuk meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja, perusahaan dapat menciptakan tenaga kerja yang lebih bahagia, lebih produktif, dan lebih loyal, yang pada akhirnya akan mendorong peningkatan profitabilitas dan kesuksesan perusahaan.

Menurut artikel yang dibuat oleh Shirley Candrawardhani (**Wisnuwardhana et al., 2024**). Pengertian produktivitas kerja adalah ukuran perbandingan kualitas dan kuantitas dalam satuan waktu tertentu guna mencapai hasil kerja secara efektif dan efisien dengan menggunakan sumber daya yang ada.

Kepuasan kerja merupakan sikap atau perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Sikap ini terbentuk berdasarkan penilaian individu terhadap berbagai aspek pekerjaannya, seperti gaji, tunjangan, lingkungan kerja, rekan kerja, supervisor, tugas dan tanggung jawab, peluang pengembangan diri, dan lain sebagainya.

Kepuasan Kerja didefinisikan dengan melihat sejauh mana individu merasakan secara positif atau negative berbagai macam faktor atau dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya. Kepuasan Kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (**Atmaja, 2022**)

Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang sangat didambakan baik pekerja maupun pemberi kerja. Bahkan menjadi sasaran penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) (**Rahmadhani & Priyanti, 2022**).

Kepuasan kerja adalah sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja itu sendiri dapat diartikan sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima dengan yang seharusnya diterima (V. N. Sari et al., 2022).

Didalam melaksanakan berbagai pekerjaan, orang yang mempunyai produktivitas yang tinggi adalah sebagai orang yang berkinerja sangat baik. Mereka yang mempunyai produktivitas tinggi dengan senang hati mengerjakan pekerjaan yang ada.

Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang didasarkan pada evaluasi terhadap aspek-aspek yang berbeda dari pekerjaan. Sikap seseorang terhadap pekerjaannya itu menggambarkan pengalaman-pengalaman menyenangkan atau tidak menyenangkan dan harapan-harapan mengenai pengalaman mendatang (Marta Widian et al., 2024).

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah produktivitas kerja yang tinggi. Produktivitas yang tinggi membantu perusahaan dalam meningkatkan dan mengembangkan perusahaan dalam mencapai tujuan.

Perkembangan dan pertumbuhan organisasi mempersyaratkan ketersediaan sumber daya manusia yang handal. Upaya menyediakan sumber daya tersebut dapat diperoleh melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang berkualifikasi menurut kebutuhan organisasi merupakan

faktor yang mendorong tercapainya tujuan perusahaan yang terbaik sehingga dapat memberikan peningkatan produktivitas pada organisasi. Penyesuaian diri terhadap lingkungan kerja, menyelaraskan kemampuan diri terhadap perkembangan teknologi dan perkembangan regulasi dalam dunia kerja merupakan sasaran dari perencanaan membuat metode kepemimpinan yang baik dan lingkungan kerja yang baik sehingga pegawai memiliki kinerja lebih baik dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Berdasarkan observasi yang dilakukan pada PT Yakult Bungo adalah rendahnya produktivitas kerja antara lain ditemui adanya rasa ketidakpuasan sebagai karyawan terhadap pelayanan yang diberikan pada pimpinan PT Yakult Bungo. Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja merupakan dua faktor penting yang mempengaruhi produktivitas karyawan. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras dan mencapai target mereka. Sedangkan lingkungan kerja yang kondusif dapat membuat karyawan merasa nyaman dan fokus pada pekerjaan mereka. Kepuasan kerja juga merupakan faktor penting yang mempengaruhi produktivitas karyawan. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya lebih cenderung untuk berkinerja baik dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan.

Menyadari peranan dari karyawan yang sangat penting dalam suatu perusahaan, maka faktor ini harus dikelola semaksimal mungkin. Perusahaan harus memperhatikan pentingnya sikap kepemimpinan dan lingkungan kerja karyawan agar produktivitas karyawan lebih efisien yang diberikan kepada

perusahaan. Berdasarkan fenomena dari latar belakang di atas menjadi dasar untuk dilakukan penelitian mengenai “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT YAKULT BUNGO”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, dapat diidentifikasi beberapa masalah, antara lain:

1. Masih ada beberapa karyawan yang tidak puas dengan cara kepemimpinan PT Yakult Bungo
2. Produktivitas karyawan yang rendah menjadi kerugian bagi perusahaan karena karyawan bekerja kurang maksimal
3. Lingkungan kerja yang kurang baik mempengaruhi produktivitas karyawan
4. Kurangnya kepuasan kerja yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di perusahaan
5. Rasa percaya diri setiap karyawan menurun di perusahaan saat mengerjakan pekerjaan
6. Kepemimpinan yang mempengaruhi produktivitas karyawan di perusahaan

7. Gaya kepemimpinan apa yang paling efektif untuk meningkatkan produktivitas karyawan
8. Bagaimana kondisi lingkungan kerja (fisik maupun psikologis) dapat mempengaruhi produktivitas karyawan
9. Kepuasan kerja mempengaruhi produktivitas karyawan di perusahaan
10. Kurangnya komunikasi di dalam lingkungan kerja menyebabkan produktivitas menurun

1.3 Batasan Masalah

Agar terfokus dan terarahnya penelitian ini penulis hanya membatasi permasalahan ini pada PT Yakult Bungo dimana hal-hal yang berkenaan dengan penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan(X1), lingkungan kerja(X2), variabel dependen produktivitas karyawan(Y), sebagai variabel intervening kepuasan kerja (Z).

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada PT Yakult Bungo ?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Yakult Bungo ?

3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan pada PT Yakult Bungo ?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Yakult Bungo ?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Yakult Bungo ?
6. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan melalui kepuasan kerja pada PT Yakult Bungo ?
7. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan melalui kepuasan kerja pada PT Yakult Bungo ?

1.5 Tujuan Penelitian

Suatu penelitian dilakukan tentunya memiliki beberapa tujuan, adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada PT Yakult Bungo.
2. Untuk mengetahui terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Yakult Bungo.
3. Untuk mengetahui terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan pada PT Yakult Bungo.
4. Untuk mengetahui terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Yakult Bungo.

5. Untuk mengetahui terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Yakult Bungo.
6. Untuk mengetahui terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas melalui kepuasan kerja pada PT Yakult Bungo.
7. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas melalui kepuasan kerja pada PT Yakult Bungo.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Secara Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah pemahaman mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, terhadap produktivitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada perusahaan pada PT Yakult Bungo serta dapat menjadi sumbangan bagi pengembangan ilmu dan literatur yang diguna dan dapat dijadikan sebagai bahan referensi dalam penelitian lebih lanjut.

2. Manfaat Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat dipergunakan perusahaan terutama oleh pihak manajemen sebagai masukan yang dapat dijadikan dasar pertimbangan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

3. Manfaat Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah perpustakaan khususnya mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja, terhadap produktivitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

4. Manfaat Bagi Pihak Yang Berkepentingan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan dalam mengambil keputusan yang tepat dalam bidangnya, dan berguna bagi pihak lain untuk menambah pengetahuan dan wawasan seputar produktivitas dan kepuasan kerja.