

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Perkembangan usaha dan organisasi perusahaan sangatlah bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada pada perusahaan. Oleh karena itu, pada tenaga kerja yang dibutuhkan perusahaan perlu adanya suatu manajemen yang mencakup tentang pengelolaan sumber daya manusia yang baik.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan karyawan dalam produksi. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Salah satu cara yang ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, misalnya dengan melalui pengembangan sumber daya manusia dengan menawarkan pengembangan karir, meningkatkan kecerdasan emosional karyawannya serta memberikan fasilitas kerja yang layak kepada karyawan dalam bekerja dan masih banyak yang lainnya. Peningkatan produktivitas kerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja merupakan tantangan manajemen yang paling

serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Produktivitas kerja bagi suatu organisasi sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam pencapaian tujuan. Produktivitas kerja bukan hanya ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas produktivitas juga penting diperhatikan. Menurut **(Sukrispiyanto, 2019)**, menyatakan bahwa produktivitas kerja merupakan perbandingan antara besarnya input yang dilibatkan dalam kegiatan produksi terhadap hasil akhir (output) yang dihitung beraskan nilai unit atau rupiah barang atau jasa yang dihasilkan. Produktivitas tersebut dapat dilihat dari seberapa tinggi tingkat kerja pegawai dalam perusahaan dan hasil yang dicapai setelah melaksanakan tugas dan kewajiban pekerja yang dipercayakan kepadanya. Setiap organisasi selalu berusaha agar pegawai bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Namun permasalahannya sekarang, yaitu bagaimana menciptakan produktivitas yang diinginkan oleh suatu perusahaan, karena ukuran produktivitas tiap perusahaan akan berbeda tergantung dari konsep yang diterapkan. Produktivitas akan berbeda di masing-masing perusahaan sesuai dengan kondisi, potensi, dan kekurangan serta harapanharapan yang dimiliki oleh perusahaan yang bersangkutan dalam jangka pendek dan jangka panjang.

PT. Hayati Pratama Mandiri Padang adalah perusahaan yang bergerak dibidang penjualan sepeda motor, maka tentu saja perusahaan tersebut memiliki tujuan organisasi yang jelas untuk dapat bersaing dalam persaingan perusahaan

lainnya. Perusahaan tersebut selalu berusaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan selalu mengawasi pengembangan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Dalam proses penjualan produk pada bulan Januari sampai dengan bulan Desember tahun 2018 mengalami flutuasi seperti tabel terdapat pada gambar 1.1 berikut ini:

Tabel 1.1
Penjualan Sepeda Motor Honda
Tahun 2019

Bulan	Target	Unit	Persentase
Januari	50.000	39.773	79,54
Februari	50.000	39.902	79,80
Maret	50.000	38.987	77,97
April	50.000	39.031	78,06
Mei	50.000	40.487	80,97
Juni	50.000	42.134	84,27
Juli	50.000	41.627	83,25
Agustus	50.000	40.826	81,56
September	50.000	39.356	78,71
Oktober	50.000	41.734	83,47
November	50.000	39.982	79,96
Desember	50.000	40.287	80,57

Sumber: Sepeda Motor Honda Scoopy

Berdasarkan tabel. 1.1 terlihat bahwa penjualan sepeda motor pada tahun 2019 mengalami fluktuasi perbulannya, dalam tabel diatas pada bulan Juni penjualan sepeda motor tertinggi dengan persentase sekitar 84,27%, sedangkan pada bulan maret penjualan terendah dengan persentase sekitar 77,97%. Hal ini disebabkan karena kurangnya kualitas produk dirasakan oleh pelanggan, kurangnya pelayanan yang diberikan dan kurangnya inovasi produk yang dirasakan pelanggan terhadap sepeda motor Honda.

Keberhasilan suatu organisasi juga dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawannya. Menurut **(Edison et al., 2018)**, menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi. Kepuasan kerja pada tingkat tertentu dapat mencegah karyawan untuk mencari pekerjaan di perusahaan lain. Apabila karyawan di perusahaan tersebut mendapatkan kepuasan, karyawan cenderung akan bertahan pada perusahaan, walaupun tidak semua aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja terpenuhi. Karyawan yang memperoleh kepuasan dari perusahaannya akan memiliki rasa keterikatan lebih besar terhadap perusahaan dibanding dengan karyawan yang tidak puas.

Ketidakpuasan karyawan dalam perusahaan akan berdampak negatif terhadap perilaku karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Perilaku karyawan yang malas akan menimbulkan masalah bagi perusahaan berupa tingkat absensi yang tinggi, keterlambatan kerja, dan pelanggaran disiplin lainnya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya perilaku karyawan yang merasa puas akan lebih menguntungkan bagi perusahaan atau organisasi **(Saputra & Adnyani, 2019)**.

Fenomena kepuasan kerja yang sering terjadi di perusahaan adalah pengembangan sumber daya manusia yang kurang jelas dalam meningkatkan kemampuan karyawan serta karirnya, kecerdasan emosional yang masih minim dan fasilitas kerja karyawan yang belum maksimal memadai serta kompensasi yang diberikan belum memuaskan.

Faktor pertama yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan produktivitas kerja yaitu berhubungan dengan pengembangan sumber daya manusia itu sendiri. Menurut **(Wardiningsih et al., 2019)**, menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah upaya untuk mengembangkan kualitas atau kemampuan sumber daya manusia melalui proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan manajemen personel atau karyawan untuk mencapai hasil yang optimal. Aktivitas yang dimaksud, tidak hanya pada aspek pendidikan dan pelatihan saja, akan tetapi menyangkut aspek karier dan pengembangan organisasi. Dengan kata lain, pengembangan sumber daya manusia berkaitan erat dengan upaya meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan/atau sikap anggota organisasi serta penyediaan jalur karier yang didukung oleh fleksibilitas organisasi dalam mencapai tujuan organisasi **(Kurniawan et al., 2017)**.

Namun pada implementasinya PT. Hayati Pratama Mandiri Padang dinilai kurang efektif dalam mengembangkan sumber daya manusia, karena masih adanya karyawan belum maksimal mengetahui tentang tugas yang diberikan, kurangnya pelatihan yang diberikan oleh perusahaan, kemampuan yang dimiliki karyawan belum meningkatkan produktivitas kerja karyawan serta pengembangan karir yang masih belum transparan.

Faktor kedua yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan produktivitas kerja yaitu berhubungan dengan kecerdasan emosional karyawannya. Menurut **(Goleman, 2019)**, menyatakan bahwa kecerdasan emosional adalah sebagai kapasitas dalam mengenali perasaan diri sendiri dan orang lain, dalam memotivasi diri sendiri dan mengelola emosi dengan baik dalam diri sendiri maupun dalam

hubungan dengan orang lain. Orang dengan keterampilan emosional yang berkembang baik kemungkinan besar akan bahagia dan berhasil dalam kehidupan, menguasai kebiasaan pikiran yang mendorong produktivitas mereka, orang yang tidak dapat menghimpun kendali tertentu atas kehidupan emosionalnya akan mengalami pertarungan batin yang merampas kemampuan mereka untuk memusatkan perhatian pada pekerjaan dan memiliki pikiran yang jernih.

Berdasarkan hasil pengamatan di PT. Hayati Pratama Mandiri Padang, terdapat karyawan yang memiliki kecerdasan emosionalnya yang masih rendah, itu dikarenakan suasana dalam bekerja yang masih belum kondusif, kurangnya konsentrasi karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan dan karyawan kurang mampu mengendalikan dirinya.

Faktor ketiga yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan produktivitas kerja yaitu berhubungan dengan fasilitas kerja yang diberikan. Menurut **(Komariah, 2018)**, menyatakan bahwa fasilitas kerja adalah 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. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi organisasi, karena dapat menunjang produktivitas kerja karyawan. Ketersediaan fasilitas-fasilitas mampu menambah semangat dan kegairahan kerja. Adanya rasa semangat di dalam melaksanakan pekerjaan dapat mendorong nelayan untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif, sehingga produktivitas kerja karyawan meningkat **(Nurhasanah, 2019)**.

Berdasarkan hasil pengamatan di PT. Hayati Pratama Mandiri Padang, fasilitas kerja yang tersedia belum maksimal memadai, di lihat dari perlengkapan perusahaan yang masih kurang seperti perlengkapan furniture yang belum lengkap, alat komunikasi antar ruangan masih terbatas dan di lihat dari peralatan perusahaan yang masih kurang kesediaan komputer, printer dan wifi yang masih terbatas serta jaminan sosial yang belum terealisasikan dengan baik.

Penelitian yang dilakukan oleh (**Hermawati & Suganjar, 2020**), menyimpulkan hasil bahwa pengembangan SDM secara statistik terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Dan penelitian yang dilakukan oleh (**Jatmika & Andarwati, 2017**), menyimpulkan hasil bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kementerian Agama di Jombang.

Penelitian yang dilakukan oleh (**Dewi et al., 2019**), menyimpulkan hasil kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Dan penelitian yang dilakukan oleh (**Mandala & Dihan, 2018**), menyimpulkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Madu Baru Bantul, Yogyakarta.

Penelitian yang dilakukan oleh (**Pratiwi, 2019**), menyimpulkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Bagian Umum pada PDAM Tirtauli Pematangsiantar. Dan penelitian yang dilakukan oleh (**Asri et al., 2019**), menyimpulkan hasil bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai pada Rektorat UIN Alauddin Makassar.

Penelitian yang dilakukan oleh **(Putra & Sobandi, 2019)**, menyimpulkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung. Dan penelitian yang dilakukan oleh **(Kurniawan et al., 2017)**, menyimpulkan hasil bahwa pengembangan sumber daya manusia memiliki determinasi secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Barakah Pantai Melayu Batam.

Penelitian yang dilakukan oleh **(Fransiska, 2019)**, menyimpulkan hasil bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. MNC Sky Vision KPP Padang. Dan penelitian yang dilakukan oleh **(Cahya et al., 2019)**, menyimpulkan hasil bahwa tidak terdapat pengaruh dan tidak signifikan antara kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh **(Nurhasanah, 2019)**, menyimpulkan hasil bahwa fasilitas kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja nelayan Kampung Bugis Kota Tanjung Pinang. Dan penelitian yang dilakukan oleh **(Komariah, 2018)**, menyimpulkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif antara fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis.

Penelitian yang dilakukan oleh **(Kenny & Sutrianto, 2019)**, menyimpulkan hasil bahwa ada pengaruh signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sinar Surya Baja Profilindo. Dan penelitian yang dilakukan oleh **(Manafe et al., 2018)**, menyimpulkan hasil

bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Mitra Suara Sejati Kupang.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk meneliti hal tersebut, maka penulis tertarik untuk meneliti dengan mengambil judul yaitu **Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kecerdasan Emosional dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Hayati Pratama Mandiri Padang.**

1.2 Identifikasi Masalah

Permasalahan-permasalahan yang terdapat dalam penelitian ini adalah :

1. Kurang efektifnya produktivitas kerja karyawan PT. Hayati Pratama Mandiri Padang berakibatkan sulitnya perusahaan untuk mencapai tujuannya.
2. Pengembangan sumber daya manusia yang kurang jelas dalam meningkatkan kemampuan karyawan serta karirnya
3. Masih adanya karyawan belum maksimal mengetahui tentang tugas yang diberikan.
4. Kurangnya pelatihan yang diberikan oleh perusahaan
5. Kemampuan yang dimiliki karyawan belum meningkatkan produktivitas kerja karyawan
6. Pengembangan karir yang masih belum transparan.
7. Kecerdasan emosional karyawan yang masih minim.
8. Suasana dalam bekerja yang masih belum kondusif.
9. Kurangnya konsentrasi karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan

10. Karyawan kurang mampu mengendalikan dirinya
11. Fasilitas kerja karyawan yang belum maksimal memadai.
12. Perlengkapan perusahaan yang masih kurang seperti perlengkapan furniture yang belum lengkap, alat komunikasi antar ruangan masih terbatas.
13. Peralatan perusahaan yang masih kurang kesediaan komputer, printer dan wifi yang masih.
14. Jaminan sosial yang belum terealisasikan dengan baik
15. Kepuasan kerja pegawai masih rendah.

1.3 Batasan Masalah

Dari penjabaran latar belakang diatas maka penulis memfokuskan masalah yang akan diteliti yaitu pengaruh pengembangan sumber daya manusia, kecerdasan emosional dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Hayati Pratama Mandiri Padang.

1.4 Rumusan Masalah

Maka dari identifikasi dan batasan masalah diatas, rumusan masalahnya adalah :

1. Bagaimana pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja pada PT. Hayati Pratama Mandiri Padang?
2. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja pada PT. Hayati Pratama Mandiri Padang?

3. Bagaimana pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Hayati Pratama Mandiri Padang?
4. Bagaimana pengaruh pengembangan sumber daya manusia, kecerdasan emosional dan fasilitas kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pada PT. Hayati Pratama Mandiri Padang
5. Bagaimana pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja pada PT. Hayati Pratama Mandiri Padang?
6. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja pada PT. Hayati Pratama Mandiri Padang?
7. Bagaimana pengaruh fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Hayati Pratama Mandiri Padang?
8. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Hayati Pratama Mandiri Padang?
9. Bagaimana pengaruh pengembangan sumber daya manusia, kecerdasan emosional, fasilitas kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja pada PT. Hayati Pratama Mandiri Padang?
10. Bagaimana pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Hayati Pratama Mandiri Padang?
11. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Hayati Pratama Mandiri Padang?

12. Bagaimana pengaruh fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Hayati Pratama Mandiri Padang?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian yang hendak dicapai oleh penulis, yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja pada PT. Hayati Pratama Mandiri Padang.
2. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja pada PT. Hayati Pratama Mandiri Padang.
3. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Hayati Pratama Mandiri Padang.
4. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia, kecerdasan emosional dan fasilitas kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pada PT. Hayati Pratama Mandiri Padang.
5. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja pada PT. Hayati Pratama Mandiri Padang.
6. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja pada PT. Hayati Pratama Mandiri Padang.
7. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Hayati Pratama Mandiri Padang.

8. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Hayati Pratama Mandiri Padang.
9. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia, kecerdasan emosional, fasilitas kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja pada PT. Hayati Pratama Mandiri Padang.
10. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Hayati Pratama Mandiri Padang.
11. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Hayati Pratama Mandiri Padang.
12. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Hayati Pratama Mandiri Padang.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Dari penelitian yang penulis lakukan ini diharapkan mampu memberi manfaat dan kegunaan bagi perusahaan akademik dan peneliti selanjutnya, antara lain :

1. Bagi PT. Hayati Pratama Mandiri Padang

Untuk dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan kepada PT. Hayati Pratama Mandiri Padang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia, kecerdasan emosional dan fasilitas kerja yang di

bangun dan ditingkatkan agar dapat meningkatkan produktivitas kerja nantinya dan kepuasan karyawan dalam bekerja.

2. Bagi Akademik

Diharapkan peneliti mampu ini mampu memberikan pertimbangan dalam mengaji pengaruh pengembangan sumber daya manusia, kecerdasan emosional dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel interveing serta memperkaya penemuan dalam studi manajemen.

3. Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk menambah pengetahuan yang ada, khusus dalam bidang pengembangan sumber daya manusia, kecerdasan emosional dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.