

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manusia sebagai motor penggerak utama dalam organisasi, jika sebuah organisasi memiliki prosedur kerja yang baik, memiliki struktur organisasi, dan juga memiliki teknologi, tetapi dalam organisasi tersebut tidak ada manusia, maka semua komponen tersebut tidak akan berarti dalam upaya menggerakkan organisasi. Sebuah organisasi dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu hasil kerja organisasi diperoleh dari serangkaian aktivitas yang dijalankan organisasi. Aktivitas organisasi dapat berupa pengelolaan sumber daya organisasi maupun proses pelaksanaan kerja yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan yang menjadi tujuan organisasi.

Peranan sumber daya manusia yang tepat akan mendorong perusahaan menjadi lebih efektif dan efisien sehingga memungkinkan perusahaan memiliki daya saing dan mampu berkompetisi di era persaingan yang semakin kompetitif. Melihat pentingnya peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu perusahaan maka diperlukannya upaya yang tepat dalam mengelola sumber daya manusia, akan ada banyak keuntungan yang akan diperoleh jika suatu perusahaan mampu melaksanakan manajemen sumber daya manusianya dengan baik, salah satunya dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Produktivitas kerja merupakan hal penting dalam kegiatan suatu perusahaan, dimana dengan meningkatnya produktivitas kerja dapat membantu dalam pencapaian

tujuan yang telah ditetapkan perusahaan serta berpengaruh terhadap keberlangsungan suatu perusahaan, seperti meningkatnya laba perusahaan, hasil produksi menjadi lebih meningkat dan lain sebagainya. Undang-Undang No.13 Tahun 2003 yaitu tentang ketenagakerjaan mengenai peningkatan produktivitas, dilakukan melalui pengembangan budaya produktif, etos kerja, teknologi, dan efisiensi kegiatan ekonomi, menuju terwujudnya produktivitas kerja.

Produktivitas kerja merupakan gambaran tentang kegiatan yang telah berhasil dilaksanakan atau berhasil dalam pencapaian tujuan dengan waktu yang telah ditetapkan sebelumnya. Produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Produktivitas karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah kepemimpinan dan lingkungan kerja (Sutrisno, 2017).

Kepemimpinan yang handal sangat dibutuhkan oleh organisasi demi tercapainya tujuan yaitu kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk menyampingkan kepentingan pribadi demi kebaikan organisasi. Apabila pemimpin mampu menerapkan gaya kepemimpinan transformasional maka kinerja karyawan akan semakin membaik. Oleh karena itu, keberhasilan dalam pencapaian sasaran perusahaan sangat tergantung pada peran pemimpinnya (Robbins & Judge, 2015).

Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang

dapat mempengaruhi pekerja dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Pendapat Sihalohe & Siregar (2020) lingkungan kerja dimana merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan dapat mendukung kinerja karyawan akan menimbulkan rasa puas bagi pekerja dalam suatu organisasi. Dengan lingkungan kerja nyaman juga karyawan dapat menjadi betah dan setia kepada perusahaan, sehingga ini menjadi sebuah keuntungan yang besar bagi perusahaan dalam mengefesensi biaya-biaya yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

Lingkungan kerja juga tidak terlepas dari kondisi kerja dimana tempat pekerjaan masing-masing. Seperti kenyamanan dalam bekerja, kebersihan tempat dan kerja keamanan lingkungan kerja yang kurang baik sangat mempengaruhi produktivitas yang dihasilkan dari penggunaan tenaga kerja itu sendiri. Jika situasi lingkungan kerja tidak diperbaiki akan menyebabkan terganggunya aktivitas karyawan. Karena dengan lingkungan kerja yang berkualitas akan menjadi pendorong bagi kegairahan kerja yang pada akhirnya akan mendorong produktivitas, efisiensi, motivasi dan kepuasan kerja (Panjaitan, 2017).

Kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja merupakan faktor yang bisa menjadi penyebab kurangnya produktivitas karyawan pada suatu perusahaan. Adapun untuk melihat produktivitas kerja pada PT Pertamina Hulu Rokan Kota Jambi tiga bulan terakhir sebagai berikut :

Tabel 1.1 Rekapitulasi Kehadiran Karyawan

REKAPITULASI KEHADIRAN KARYAWAN																	
PT. PERTAMINA HULU ROKAN KOTA JAMBI																	
BULAN JULI-SEPTEMBER 2023																	
No	NAMA	JULI					AGUSTUS					SEPTEMBER					KET
		HADIR (JAM)	HADIR (%)	REKAP KEHADIRAN			HADIR (JAM)	HADIR (%)	REKAP KEHADIRAN			HADIR (JAM)	HADIR (%)	REKAP KEHADIRAN			
				IZIN	SAKIT	ALPA			IZIN	SAKIT	ALPA			IZIN	SAKIT	ALPA	
1	AN	192	100%	-	-	-	192	100%	-	-	-	184	95,83%	-	1	-	
2	AY	176	91,66%	1	1	-	184	95,83%	-	1	1	168	87,6%	2	-	1	
3	BR	168	87,6%	2	-	1	176	91,66%	1	-	-	176	91,66%	2	-	-	
4	GH	176	91,66%	2	-	-	176	91,66%	2	-	1	184	95,83%	-	-	1	
5	IF	160	83,33%	-	2	2	168	87,6%	-	1	1	160	83,33%	2	1	1	
6	JK	192	100%	-	-	-	192	100%	-	-	-	176	91,66%	1	1	-	
7	LS	152	79,16%	2	1	2	160	83,33%	2	-	1	168	87,6%	-	2	1	
8	MR	160	83,33%	-	2	2	160	83,33%	-	2	1	160	83,33%	2	1	1	
9	MT	184	95,83%	-	1	-	192	100%	-	-	-	176	91,66%	2	-	-	
10	MW	144	75%	2	2	2	160	83,33%	2	2	2	152	79,16%	2	1	2	
11	NT	176	91,66%	2	-	-	184	95,83%	1	-	-	176	91,66%	1	1	-	
12	PS	128	66,66%	4	3	3	152	79,16%	2	3	2	128	66,66%	2	4	2	
13	RH	144	75%	2	2	2	144	75%	2	2	2	136	70,83%	2	3	2	
14	SR	128	66,66%	2	3	1	144	75%	2	3	2	120	63,15%	4	3	2	
15	ST	192	100%	-	-	-	192	100%	-	-	-	184	95,83%	1	-	-	
16	TN	120	62,5%	3	4	2	168	87,6%	1	1	2	136	70,83%	2	3	2	
17	TW	184	95,83%	-	1	-	184	95,83%	-	1	-	176	91,66%	2	-	-	
18	YK	144	75%	2	2	2	152	79,16%	2	2	2	144	75%	2	2	2	
19	YN	160	83,33%	2	1	1	168	87,6%	1	1	1	168	87,6%	2	-	1	
20	Z	192	100%	-	-	-	184	95,83%	-	1	-	192	100%	-	-	-	
TOTAL		3272		26	23	20	3432		18	20	18	3264		31	23	18	
KETERANGAN																	
KERJA SENIN - SABTU (MINGGU LIBUR)																	
JAM KERJA PER HARI = 8 JAM																	
TOTAL JAM KESELURUHAN = 192																	

Berdasarkan tabel 1.1. dapat diketahui bahwa produktivitas karyawan pada rentang bulan juli sampai September mengalami fluktuasi. Hal ini dapat dilihat pada bulan juli jumlah kehadiran sebanyak 3272 jam, pada bulan agustus mengalami peningkatan sebanyak 3432 jam. Namun pada bulan september mengalami penurunan 3264 jam. Hal ini dapat dilihat dari produktivitas karyawan yang menurun akibat pengaruh dari kepemimpinan yang kurang perhatian terhadap karyawan dan juga lingkungan kerja yang kurang mendukung untuk kemajuan perusahaan.

Berdasarkan wawancara peneliti menemukan fenomena di PT. Pertamina Hulu Rokan ialah lingkungan kerja yang digunakan masih kurang ideal. Hal ini bisa dilihat dari segi tata ruangan masih terlihat kurang nyaman. Lalu hubungan karyawan sudah terlihat cukup baik dan kondisi suasana lingkungannya sangat menyenangkan dan kondusif dan pemimpin sering tidak berada di perusahaan tersebut, hal tersebut menjadikan karyawan kurang terpantau, yang mengakibatkan sebagian karyawan sering keluar dari kantor tanpa izin dari atasan atau petugas yang lainnya. Lemahnya pengawasan serta ketegasan pimpinan juga dinilai menjadi salah satu penyebab kurang disiplinnya karyawan di PT. Pertamina Hulu Rokan. Disisi lain, banyaknya jumlah karyawan kemungkinan sulit dilakukan pengawasan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Pertamina Hulu Rokan Kota Jambi”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka dibuat suatu perumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pertamina Hulu Rokan Kota Jambi ?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pertamina Hulu Rokan Kota Jambi ?
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pertamina Hulu Rokan Kota Jambi ?
4. Manakah diantara variabel kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja yang lebih dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pertamina Hulu Rokan Kota Jambi ?

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah diatas penulis memperjelas penyusunan agar lebih terarah, maka dilakukan pembatasan masalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada PT. Pertamina Hulu Rokan Kota Jambi.
2. Fokus penelitian ini adalah produktivitas kerja karyawan (Y) yang dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional (X1) dan lingkungan kerja (X2).
3. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan jumlah populasi 114 orang dan sampelnya 89 orang.
4. Software yang digunakan adalah SPSS V 26.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka adapun tujuan dan manfaat penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pertamina Hulu Rokan Kota Jambi.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pertamina Hulu Rokan Kota Jambi.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pertamina Hulu Rokan Kota Jambi.
4. Untuk mengetahui manakah diantara variabel kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja yang lebih dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pertamina Hulu Rokan Kota Jambi.

1.5 Manfaat Penelitian

- a. Bagi Penulis.

Penulis dapat mengimplementasikan saat duduk dibangku perkuliahan mengenai kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan produktivitas kerja.

- b. Bagi Perusahaan.

Diharapkan penelitian ini berguna sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan PT. Pertamina Hulu Rokan Kota Jambi.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya.

Diharapkan bagi peneliti selanjutnya dapat digunakan sebagai bahan referensi mengenai kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan produktivitas kerja karyawan untuk dibahas pada aspek yang lainnya dengan yang berbeda bagi peneliti selanjutnya.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk lebih memudahkan pembaca dalam memahami penulisan ini, maka penulis menyusun sistematika penulisan dalam beberapa bab-bab dan sub-sub sebagai berikut :

Bab I : Pendahuluan

Pada bab ini menguraikan latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

Bab II : Landasan Teori

Pada bab ini menguraikan konsep teori masing-masing variabel penelitian, model kerangka konseptual, pengembangan hipotesis, dan tinjauan pustaka.

Bab III : Metode Penelitian

Pada bab ini menguraikan kerangka kerja penelitian, jenis penelitian, definisi operasional variabel, populasi dan sampel, sumber data primer dan sekunder, teknik pengumpulan data, skala pengukuran variabel, uji instrumen, uji asumsi klasik, metode analisis data, serta pengujian hipotesis.

Bab IV : Hasil dan Pembahasan

Pada bab ini menguraikan gambaran umum objek penelitian, data umum responden, pengujian dan analisis data, pembahasan dan hasil pengolahan data jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang disebutkan dalam rumusan masalah.

Bab V : Penutup

Pada bab ini menjelaskan tentang kesimpulan dan saran dari pembahasan hasil penelitian.