

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Produktivitas karyawan menjadi salah satu indikator utama keberhasilan perusahaan dalam mencapai target produksi dan mempertahankan daya saing di tengah persaingan industri yang semakin ketat (Sari dan Putra, 2020). Produktivitas kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal. Salah satu faktor utama yang memengaruhi produktivitas adalah motivasi kerja. Motivasi kerja menjadi pendorong utama bagi karyawan untuk berkontribusi secara maksimal dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan komitmen, disiplin, dan dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, kurangnya motivasi dapat menyebabkan penurunan semangat kerja, meningkatnya tingkat absensi, hingga menurunnya hasil produksi. Menurut Hasibuan. (2017), menyatakan bahwa motivasi yang baik akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat guna mendapatkan penghargaan atau rewards dari perusahaan (Rahmawati dan Hidayat, 2021).

Selain motivasi kerja, gaya kepemimpinan juga memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif, membangun komunikasi yang efektif, serta meningkatkan kepercayaan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Penelitian di PT. Pupuk Kaltim menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, di mana kepemimpinan yang kurang optimal dapat memicu komunikasi yang tidak efektif dan menurunkan produktivitas. Pemimpin yang mampu memberikan arahan, dukungan, serta apresiasi kepada bawahannya akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif dan mencapai target yang telah ditetapkan (Putri dan Santoso, 2019).

Lingkungan kerja juga menjadi faktor penting yang tidak dapat diabaikan dalam upaya meningkatkan hasil produksi karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung baik secara fisik maupun non-fisik akan

memberikan rasa betah dan meningkatkan konsentrasi kerja karyawan. Suasana kerja yang harmonis, hubungan baik antar rekan kerja, serta fasilitas kerja yang memadai dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan secara keseluruhan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menimbulkan stres, kelelahan, bahkan keluhan fisik seperti pusing dan penurunan kesehatan, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan hasil produksi (Wahyuni dan Kurniawan, 2020).

Permasalahan terkait produktivitas karyawan di sektor industri pupuk bukanlah hal yang baru. Berbagai penelitian sebelumnya telah membuktikan bahwa motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Namun, masih banyak perusahaan yang menghadapi tantangan dalam mengelola ketiga aspek tersebut secara optimal. Misalnya, di PT. Pupuk Iskandar Muda ditemukan bahwa tekanan kerja yang tinggi dan stres kerja dapat menyebabkan menurunnya produktivitas serta munculnya keluhan fisik di kalangan karyawan produksi. Sementara itu, di PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang, pemberian apresiasi dan hubungan kerja yang baik terbukti mampu meningkatkan motivasi dan hasil kerja karyawan (Saputra dan Lestari, 2018).

Tabel 1. 1Produksi Tahunan PT. Pupuk Kujang 2019-2023

Tahun	Volume Produksi Urea (ton)	Volume Produksi NPK (ton)
2019	1.057.376	160.698
2020	1.016.287	154.133
2021	1.028.715	156.838
2022	973.246	155.992
2023	885.810	155.392

(Sumber: PT. Pupuk Kujang)

Berdasarkan data produksi tahunan PT Pupuk Kujang selama lima tahun terakhir, terlihat adanya tren penurunan volume produksi pupuk urea yang cukup signifikan. Pada tahun 2019, volume produksi urea mencapai 1.057.376 ton, namun angka ini terus menurun setiap tahunnya hingga hanya mencapai 885.810 ton pada

tahun 2023. Sementara itu, produksi pupuk NPK cenderung stagnan di kisaran 150.000-an ton per tahun. Penurunan produksi urea ini tentu menjadi perhatian serius, mengingat urea merupakan produk utama yang menopang kinerja perusahaan (PT Pupuk Kujang, 2023).

Selain itu, laporan tahunan PT Pupuk Kujang tahun 2023 juga menunjukkan bahwa pencapaian penjualan hanya sebesar 81,13% dari target Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RKAP) tahun 2023. Hal ini mengindikasikan adanya masalah dalam pencapaian target produksi dan penjualan yang dapat berdampak pada kinerja dan daya saing perusahaan di industri pupuk nasional.

Penurunan hasil produksi dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik dari luar maupun dari dalam perusahaan. Dari aspek internal, tingkat motivasi karyawan, gaya kepemimpinan yang dijalankan oleh manajemen, serta suasana kerja yang tercipta di lingkungan perusahaan memiliki peran penting terhadap produktivitas tenaga kerja. Apabila ketiga aspek tersebut tidak dikelola secara optimal, hal ini dapat menurunkan semangat kerja, mengurangi efektivitas kolaborasi tim, dan pada akhirnya berdampak pada penurunan hasil produksi perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas di PT. Pupuk Kujang dengan menggunakan metode regresi linier berganda. Metode ini dipilih karena mampu mengukur pengaruh beberapa variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen, serta menentukan besarnya kontribusi masing-masing variabel terhadap tingkat produktivitas karyawan. Dengan penerapan regresi linier berganda, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai sejauh mana motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja memengaruhi produktivitas, sekaligus mengidentifikasi faktor yang memiliki pengaruh paling dominan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas operator produksi di PT. Pupuk Kujang?

2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas operator produksi di PT. Pupuk Kujang?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas operator produksi di PT. Pupuk Kujang?
4. Variabel manakah di antara motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap produktivitas karyawan di PT. Pupuk Kujang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan. Untuk itu, dalam penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas operator produksi di PT. Pupuk Kujang.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas operator produksi di PT. Pupuk Kujang.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas operator produksi di PT. Pupuk Kujang.
4. Untuk mengetahui variabel yang memiliki pengaruh paling dominan di antara motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas operator produksi di PT. Pupuk Kujang.

1.4 Manfaat

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Penulis:
Penelitian ini memberikan wawasan dan pengalaman dalam menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja operator produksi di industri, khususnya dalam sektor produksi pupuk. Melalui penerapan metode anova, penulis dapat memperdalam pemahaman tentang analisis statistik dan penerapannya dalam dunia industri.
2. Bagi Perguruan Tinggi:
Menambah referensi ilmiah mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di sektor industri, khususnya di PT. Pupuk Kujang. Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan kajian dan acuan bagi penelitian

selanjutnya, serta memperkaya literatur mengenai hubungan antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

3. **Bagi Perusahaan:**

Memberikan informasi dan rekomendasi bagi PT. Pupuk Kujang untuk meningkatkan efektivitas kepemimpinan, memotivasi karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif guna meningkatkan produktivitas dan kualitas produksi. Penelitian ini dapat membantu perusahaan dalam merumuskan strategi untuk memperbaiki kinerja operator produksi dengan mempertimbangkan faktor-faktor yang telah diteliti.

1.5 Batasan Masalah

Agar penelitian ini fokus pada pembahasan sesuai dengan judul, batasan masalah yang ditetapkan adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya fokus pada operator produksi, mengingat peran mereka yang sangat krusial dalam proses produksi dan kinerja perusahaan.
2. Penelitian ini membatasi analisis pada tiga variabel utama yang dianggap berpengaruh langsung terhadap kinerja operator produksi.
3. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner untuk variabel kuantitatif dan wawancara untuk mendalami persepsi serta pengalaman karyawan, dengan periode penelitian yang telah ditentukan oleh penulis.
4. Penelitian ini terbatas pada tiga faktor utama yang dianggap mempengaruhi kinerja operator dan tidak mencakup faktor lain yang mungkin juga memiliki dampak terhadap produktivitas karyawan.