

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

PT X sebagai salah satu perusahaan manufaktur di Indonesia menghadapi tantangan serius terkait produktivitas dan kinerja karyawan. Dalam beberapa tahun terakhir, data internal menunjukkan adanya tren penurunan output produksi yang diiringi dengan meningkatnya angka absensi karyawan. Kondisi ini menimbulkan kekhawatiran terhadap keberlangsungan daya saing perusahaan di tengah industri keramik nasional yang semakin kompetitif. Peristiwa ini menekankan perlunya melakukan kajian menyeluruh terhadap variabel-variabel internal yang memengaruhi kinerja pekerja. (Kusuma et al., 2023).

Produktivitas kerja merupakan indikator utama dalam menilai efektivitas tenaga kerja di sektor manufaktur. Menurut BPS, tingkat produktivitas tenaga kerja industri pengolahan non-migas termasuk industri keramik menunjukkan fluktuasi dalam lima tahun terakhir, dengan penurunan sebesar 3,1% pada 2023 akibat faktor eksternal maupun internal perusahaan. Hal ini menegaskan bahwa persoalan produktivitas bukan hanya dialami PT X, tetapi juga menjadi isu strategis pada skala nasional (Fitriana & Melvina, 2021).

Salah satu faktor penting dalam meningkatkan produktivitas adalah motivasi kerja. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi biasanya menunjukkan inisiatif, disiplin, dan dedikasi yang lebih besar terhadap organisasi. Sebaliknya, penurunan kualitas kerja dan tingkat ketidakhadiran yang tinggi dapat terjadi akibat rendahnya motivasi. Menurut penelitian Jufrizen, hubungan antara fasilitas tempat kerja dan kinerja karyawan dimediasi secara signifikan oleh motivasi kerja (Dewanti dkk.,

2022). Hasil-hasil ini memberikan landasan teoretis yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT Kobin Keramik Industri di Ngoro, Mojokerto, dapat dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi.

Selain motivasi, gaya kepemimpinan juga memegang peran vital dalam mengarahkan perilaku karyawan. Kepemimpinan yang partisipatif, komunikatif, dan mendukung diyakini mampu menciptakan suasana kerja kondusif sehingga meningkatkan kinerja. Sebaliknya, kepemimpinan yang otoriter cenderung menimbulkan resistensi, menurunkan motivasi, dan memperburuk hubungan atasan-bawahan. Wicaksono menegaskan bahwa dukungan emosional dan keterlibatan pemimpin dalam proses kerja karyawan mampu meningkatkan produktivitas hingga 18% (Chlorella Tama & Siagian, 2024).

Kinerja juga sangat dipengaruhi oleh aspek fisik dan non-fisik lingkungan kerja. Suhu panas, debu, dan kebisingan di tempat kerja tidak hanya membuat pekerja merasa tidak nyaman, tetapi juga berdampak buruk bagi kesehatan mereka. Stres dan kelelahan fisik akibat lingkungan kerja yang tidak memadai pada akhirnya dapat menurunkan produktivitas. Menurut Syafrizal, tingkat kepuasan kerja berdampak langsung terhadap kinerja karyawan dan memiliki korelasi yang kuat dengan kualitas lingkungan kerja. (Saiful Akbar et al., 2023).

Kondisi PT X mencerminkan hubungan yang kompleks antara motivasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja. Tingginya angka absensi menunjukkan adanya persoalan motivasi dan kenyamanan kerja. Sementara itu, gaya kepemimpinan yang belum optimal dalam membangun komunikasi dua arah memperparah masalah tersebut. Jika ketiga faktor ini tidak segera diatasi, kinerja

perusahaan akan semakin menurun dan dapat memengaruhi keberlanjutan usaha (Marlindawaty & Herwanto, 2024).

Data absensi karyawan PT X menunjukkan tren peningkatan dalam tiga tahun terakhir. Pada tahun 2022, tingkat absensi tercatat 4,2%, naik menjadi 5,6% pada 2023, dan meningkat lagi menjadi 6,1% pada 2024. Angka ini lebih tinggi dibandingkan rata-rata nasional absensi tenaga kerja manufaktur sebesar 4,5% menurut Survei Angkatan Kerja Nasional (SAKERNAS, BPS). Fakta ini memperkuat urgensi penelitian untuk menemukan faktor-faktor yang paling memengaruhi absensi dan produktivitas karyawan (Vieny Marita Amalia et al., 2024).

Tabel berikut menyajikan perbandingan produktivitas dan tingkat absensi di PT X:

Tabel 1.1 perbandingan produktivitas dan tingkat absensi

Tahun	Output Produksi PT X(unit keramik/minggu)	Tingkat Absensi Karyawan (%)	Sumber Data
2022	15.200	4,2	Data Internal HR PT X, 2024
2023	14.100	5,6	Data Internal HR PT X, 2024
2024	13.500	6,1	Data Internal HR PT X, 2024

Sumber : data diolah responden (2026)

Berdasarkan temuan tersebut, terdapat korelasi negatif antara ketidakhadiran dan produktivitas; peningkatan ketidakhadiran berkaitan dengan penurunan hasil produksi. Efisiensi dan profitabilitas bisnis akan sangat terdampak jika masalah ini tidak diatasi.

Menurut penelitian terdahulu oleh Komara, kinerja karyawan pada organisasi manufaktur dipengaruhi secara langsung oleh lingkungan kerja, motivasi, dan

disiplin kerja. Hal ini mendukung gagasan bahwa, dalam konteks PT Kobin Keramik Industri di Ngoro, Mojokerto, kombinasi faktor motivasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja memiliki signifikansi yang tinggi bagi penelitian ini (Prabowo, 2024). Studi ini dapat menyajikan data empiris yang komprehensif melalui penggunaan teknik kuantitatif eksplanatori.

Selain memiliki signifikansi akademis, penelitian ini juga memiliki kegunaan praktis. Hasil penelitian dapat dijadikan landasan bagi usulan strategis yang dapat dimanfaatkan oleh manajemen PT Kobin Keramik Industri untuk merumuskan kebijakan sumber daya manusia yang lebih efektif. Sebagai contoh, hasil studi ini dapat digunakan untuk menetapkan kebijakan terkait perbaikan lingkungan kerja, pelatihan kepemimpinan, dan peningkatan insentif yang memotivasi. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang signifikan bagi manajemen organisasi.

Selain itu, perusahaan lain di industri keramik maupun sektor industri lainnya yang menghadapi kendala serupa dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai acuan. Penelitian ini menyajikan gambaran menyeluruh mengenai kondisi ketenagakerjaan dengan memadukan data primer (dari survei) dan data sekunder (dari KPI serta catatan absensi). Hal ini sangat penting untuk meningkatkan daya saing perusahaan Indonesia di tengah persaingan internasional yang semakin ketat. Oleh karena itu, dengan mempertimbangkan konteks yang telah disebutkan di atas, studi ini “pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT ” menjadi penting untuk dilakukan.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT X?
2. Apakah gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT X?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT X?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT X.
2. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT X.
3. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT X.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Teoritis: Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan teori manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait pengaruh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di sektor manufaktur.
2. Praktis: Manajemen PT Kobin Keramik Industri (Ngoro, Mojokerto) dapat memanfaatkan temuan penelitian ini sebagai dasar dalam menyusun kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawan, baik melalui upaya peningkatan motivasi, perbaikan gaya kepemimpinan, maupun penciptaan lingkungan kerja yang lebih kondusif.
3. Bagi Penulis: Penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan penulis dalam melaksanakan penelitian ilmiah berbasis data, yang mencakup seluruh tahapan mulai dari penyusunan instrumen penelitian dan pengumpulan data hingga analisis kuantitatif berstandar akademis.

1.5 Batasan Penelitian

1. Subjek: Penelitian ini difokuskan pada karyawan tetap PT X sebagai responden, sehingga tidak mencakup karyawan kontrak maupun tenaga kerja alih daya.
2. Variabel: Kinerja karyawan merupakan variabel terikat dalam penelitian ini, yang dibatasi pada tiga variabel bebas: motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja. Penelitian ini tidak berfokus pada variabel-variabel di luar lingkup tersebut.
3. Periode Data Sekunder: Data sekunder yang digunakan berupa Key Performance Indicator (KPI) dan data absensi karyawan yang diambil dari periode tahun terakhir, sehingga hasil penelitian ini menggambarkan kondisi aktual perusahaan dalam kurun waktu tersebut.