

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

PT PJM adalah perusahaan yang bergerak di industri Reparasi di Jawa Timur, Indonesia, PT. PJM adalah perusahaan jasa reparasi alat berat di Jawa Timur dan kota Surabaya berdiri sejak tahun 2012. Sejak berdiri, PT. PJM telah menjadi rujukan bagi perusahaan penyedia alat berat yang membutuhkan layanan perbaikan dan perawatan yang berkualitas tinggi. Dengan pengalaman puluhan tahun berkecimpung di jantung industri reparasi, PT. PJM telah mengasah keahliannya dalam memberikan solusi perawatan yang komprehensif. Sebagai perusahaan yang mengedepankan kualitas dan kepuasan pelanggan. PT. PJM senantiasa berupaya memberikan layanan terbaik di setiap tahap dari proses yang dijalani. PT PJM berkomitmen untuk memberikan nilai lebih kepada pelanggan melalui jasa reparasi yang memiliki nilai investasi jangka panjang dikarenakan keawetan jasa perbaikannya. Hal ini menjadi nilai tambah untuk menarik konsumen dalam penjualan jasa. Penjualan adalah kegiatan pemasaran yang paling pokok karena dapat mempengaruhi naik turunnya pendapatan perusahaan. Sedangkan kelangsungan hidup perusahaan bergantung pada pencapaian target penjualan yang diharapkan dapat menambah pendapatan perusahaan (Hulu et al., 2023).

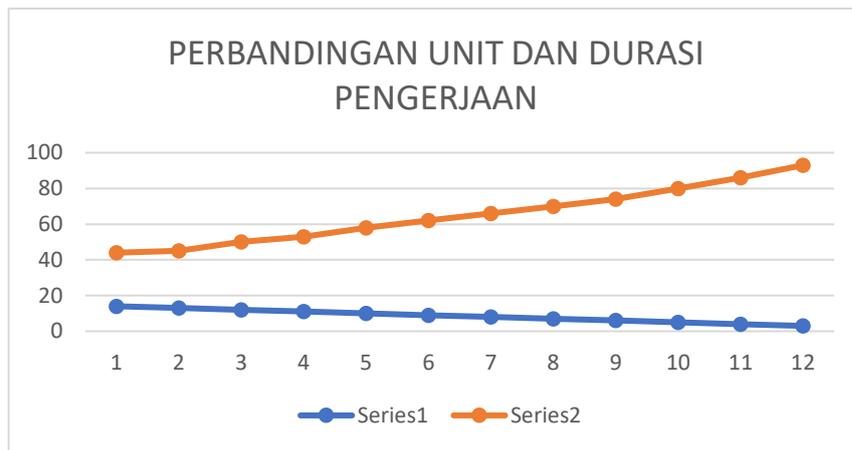
PT Putra Jawamas didukung oleh 60 karyawan sebagai tenaga operasional. Namun, dalam beberapa bulan terakhir, perusahaan mengalami penurunan loyalitas dan produktivitas karyawan. Hal ini terlihat dari durasi pengerjaan proyek yang semakin melambat dan tingkat kehadiran karyawan yang terus menurun dari bulan ke bulan sepanjang tahun 2024. Berdasarkan observasi awal, kondisi ini diduga dipengaruhi oleh belum optimalnya fasilitas kerja yang tersedia, sistem kompensasi yang belum sepenuhnya mencerminkan beban kerja, serta gaya kepemimpinan yang belum mampu memberikan dorongan motivasional yang kuat bagi para karyawan. Menurunnya loyalitas dan produktivitas tentu dapat berdampak langsung pada kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Berikut adalah tabel durasi pengerjaan proyek jenis Exca320D

Tabel 1. 1 Data Durasi Pengerjaan Proyek Exca320D Tahun 2024

DATA REPARASI EXCA 320D		
Bulan	Jumlah UNIT	Rata-rata Durasi Penyelesaian/unit
Januari	14	30
Februari	13	32
Maret	12	38
April	11	42
Mei	10	48
Juni	9	53
Juli	8	58
Agustus	7	63
September	6	68
Oktober	5	75
November	4	82
Desember	3	90

Berikut gambar grafik pekerjaan selama 12 bulan tahun 2024.



Gambar 1. 1 Grafik Penurunan Penyelesaian Pekerjaan Setiap bulan

Pada tabel 1.1 dan gambar grafik 1.1 penurunan penyelesaian pekerjaan tahun 2024, PT PJM mengalami penurunan signifikan dalam durasi penyelesaian proyek, yang menjadi salah satu indikator menurunnya produktivitas karyawan. Jika pada awal tahun rata-rata proyek dapat diselesaikan dalam waktu 1 hingga 2 bulan, maka pada pertengahan hingga akhir tahun, durasi pengerjaan meningkat menjadi 3 hingga 4 bulan. Kondisi ini berdampak langsung pada efektivitas operasional perusahaan dan kepuasan pelanggan. Penurunan tersebut diduga berkaitan erat dengan faktor internal organisasi, seperti fasilitas kerja yang kurang mendukung, sistem kompensasi yang belum memadai, serta gaya kepemimpinan yang kurang mampu menggerakkan karyawan secara optimal. Hal ini menjadi dasar penting untuk meneliti lebih lanjut bagaimana ketiga faktor tersebut memengaruhi

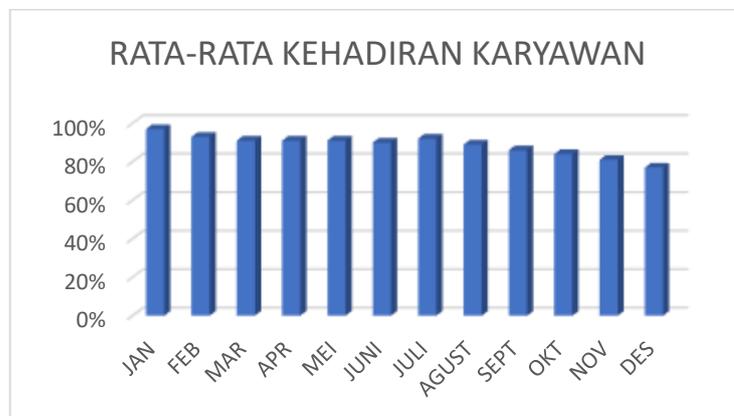
produktivitas dan loyalitas karyawan, agar perusahaan dapat menyusun strategi peningkatan kinerja yang berbasis data dan kebutuhan nyata di lapangan.

Berdasarkan tabel 1.1 data internal waktu penyelesaian pekerjaan, terjadi penurunan jumlah proyek jenis Exca320D yang berhasil diselesaikan, dari 14 Unit pada bulan Januari menjadi hanya 3 Unit di bulan Desember. Selain itu, rata-rata waktu pengerjaan per unit meningkat drastis dari 30 hari menjadi 90 hari. Kondisi ini menunjukkan adanya penurunan efisiensi kerja yang signifikan, dan secara langsung mencerminkan turunnya produktivitas karyawan. Fenomena ini dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya kualitas fasilitas kerja yang tersedia, bentuk kompensasi yang diberikan, serta gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi.

Berikut data rata rata kehadiran karyawan selama 12 bulan.

Tabel 1. 2 Data Rata-rata Kehadiran Karyawan Tahun 2024

RATA KEHADIRAN KARYAWAN												
	JAN	FEB	MAR	APR	MEI	JUNI	JULI	AGUST	SEPT	OKT	NOV	DES
RATA-RATA	97%	93%	91%	91%	91%	90%	92%	89%	86%	84%	81%	77%



Gambar 1. 2 Grafik Penurunan Rata-Rata Kehadiran Setiap bulan

Pada tabel 1.2 menunjukkan bahwa rata-rata kehadiran karyawan mengalami penurunan konsisten, dari bulan Januari, tingkat kehadiran tercatat sebesar 97%, namun angka ini terus menurun setiap bulan hingga menyentuh angka 77% pada bulan Desember. Penurunan ini terjadi secara bertahap, namun konsisten, dengan penurunan paling mencolok terjadi pada kuartal akhir, yakni Oktober (84%), November (81%), hingga Desember (77%). Penurunan paling tajam terjadi

di kuartal akhir tahun. Tren ini menunjukkan adanya penurunan disiplin dan efisiensi kerja, yang berpotensi memengaruhi produktivitas dan loyalitas karyawan yang dapat dilihat pada Grafik 1.2.. Menurut Hutagalung & Mangkunegara (2021), kehadiran mencerminkan motivasi dan kedisiplinan kerja. Penurunan ini dapat disebabkan oleh kurangnya fasilitas kerja, kompensasi yang tidak memadai, dan gaya kepemimpinan yang kurang efektif (Ramadhan & Susanto, 2022).

Produktivitas karyawan merupakan elemen sentral dalam keberlangsungan dan pertumbuhan suatu organisasi. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, produktivitas tidak hanya diartikan sebagai hasil kerja kuantitatif, tetapi juga mencerminkan kualitas, efisiensi, serta keterlibatan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Namun, meningkatnya tuntutan bisnis dan kompleksitas pekerjaan di era industri modern mengharuskan perusahaan untuk lebih serius dalam mengelola faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja. Tidak hanya produktivitas, loyalitas karyawan juga menjadi indikator penting dalam menilai keberhasilan organisasi, khususnya dalam membangun hubungan jangka panjang dengan tenaga kerja.

Fasilitas kerja yang memadai berfungsi tidak hanya sebagai alat bantu kerja, tetapi juga sebagai bentuk dukungan perusahaan terhadap kenyamanan dan efisiensi aktivitas karyawan. Siregar dan Febrian (2022) menyatakan bahwa peningkatan kualitas fasilitas kerja berdampak langsung terhadap peningkatan motivasi kerja serta produktivitas karena menciptakan iklim kerja yang positif dan profesional. Fasilitas kerja yang tidak optimal dapat menyebabkan kelelahan, ketidaknyamanan, hingga penurunan efisiensi kerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang bersih, aman, dan mendukung dapat meningkatkan motivasi serta fokus karyawan dalam bekerja. Kompensasi juga menjadi aspek krusial. Kompensasi yang tidak adil atau tidak kompetitif dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja, sedangkan sistem kompensasi yang layak akan mendorong loyalitas dan semangat kerja. Di sisi lain, kepemimpinan memainkan peran strategis dalam membangun budaya kerja yang positif. Gaya kepemimpinan yang partisipatif, komunikatif, dan suportif terbukti mampu meningkatkan keterlibatan serta produktivitas karyawan (Siregar, 2022)

Kompensasi, baik finansial seperti gaji dan tunjangan, maupun non-finansial seperti penghargaan dan pengakuan, merupakan faktor pendorong utama

dalam meningkatkan kepuasan dan motivasi karyawan. Kompensasi yang dianggap adil dan kompetitif akan memunculkan loyalitas dan mengurangi potensi turnover. Dalam penelitian Putra dan Suryani (2021), ditemukan bahwa kepuasan terhadap kompensasi berkorelasi kuat dengan loyalitas dan produktivitas kerja, serta menjadi faktor penentu dalam keberlanjutan hubungan kerja antara karyawan dan perusahaan (Putra, 2021).

Selanjutnya, gaya kepemimpinan menjadi kunci dalam membentuk kultur organisasi dan perilaku kerja karyawan. Kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan suasana kerja yang mendukung partisipasi, memberikan arahan yang jelas, serta memotivasi karyawan untuk terus berkembang. Rahayu (2021) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak hanya meningkatkan kinerja, tetapi juga memperkuat loyalitas melalui pendekatan personal, inspiratif, dan partisipatif yang diterapkan oleh pemimpin terhadap bawahannya (Rahayu, 2021).

Dengan mempertimbangkan pentingnya ketiga faktor tersebut, maka penelitian ini diarahkan untuk menganalisis pengaruh fasilitas kerja, kompensasi, dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas dan loyalitas karyawan., khususnya dalam perumusan kebijakan sumber daya manusia yang bertujuan meningkatkan efektivitas kinerja dan membangun ikatan emosional antara karyawan dan organisasi.

Untuk menganalisis hubungan antara variabel-variabel tersebut secara empiris, penelitian ini menggunakan metode Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). PLS-SEM sangat cocok digunakan dalam penelitian manajemen yang melibatkan variabel laten, memiliki kompleksitas hubungan antar variabel, serta cocok untuk ukuran sampel yang tidak terlalu besar. Melalui metode ini, diharapkan dapat diperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai pengaruh fasilitas kerja, kompensasi, dan kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan.

Dalam penelitian ini, kerangka konsep dikembangkan untuk menguji pengaruh Fasilitas Kerja (X1), Kompensasi (X2), dan Kepemimpinan (X3) terhadap Loyalitas Kerja (Y1) dan Produktivitas Karyawan (Y2) menggunakan pendekatan Partial Least Squares (PLS). Variabel Fasilitas Kerja dikonstruksi



## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan suatu permasalahan yaitu:

*“Bagaimana pengaruh dan hubungan antara Fasilitas Kerja, Kompensasi, dan Kepemimpinan terhadap Loyalitas dan Produktivitas Karyawan di PT Putra Jawamas?”*

## **1.3 Batasan Masalah**

Agar penelitian ini lebih terarah maka permasalahan perlu dibatasi sebagai berikut:

1. Penelitian dilakukan dengan cara menyebar *google form* untuk diisi oleh para responden karyawan PT Putra Jawamas.
2. Metode penelitian menggunakan tools PLS yang digunakan untuk mengukur pengaruh produktivitas karyawan PT Putra Jawamas terhadap fasilitas kerja dan motivasi kerja.
3. Hasil Penelitian hanya sebatas rekomendasi dan saran tidak sampai pada tahap implementasi.

## **1.4 Asumsi Penelitian**

Asumsi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Setiap responden memberikan jawaban secara mandiri dan tidak dipengaruhi oleh pihak lain.
2. Hubungan antar variabel bebas (fasilitas kerja, kompensasi, dan kepemimpinan) dengan variabel terikat (loyalitas dan produktivitas karyawan) bersifat linear.
3. Selama penelitian tidak ada perubahan kebijakan

## **1.5 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian dalam penyusunan tugas akhir ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh antara Fasilitas Kerja, Kompensasi, dan Kepemimpinan terhadap Loyalitas dan Produktivitas Karyawan di PT Putra Jawamas.
2. Untuk Mengetahui Model Persamaan Struktural Variabel Endogen(Produktivitas Dan Loyalitas) dengan Variable Eksogen (Fasilitas Kerja, Kompensasi, Kepemimpinan).

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian yang dapat diberikan bagi semua pihak adalah sebagai berikut:

### 1. Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan sumbangan bagi pengembangan teori manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam penerapan metode PLS penguatan teori SDM dalam menjelaskan hubungan antara fasilitas kerja, kompensasi, dan kepemimpinan pada produktivitas karyawan.

### 2. Praktis

Dengan penerapan sistem perawatan yang lebih terstruktur, penelitian ini dapat membantu PT Putra Jawamas dapat mengetahui faktor-faktor dominan yang memengaruhi produktivitas karyawannya dan merumuskan kebijakan manajerial yang lebih tepat sasaran.

## **1.7 Sistematika Penulisan**

Adapun sistematika penulisan yang digunakan dalam penelitian tugas akhir ini adalah sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini berisikan mengenai latar belakang penelitian, rumusan permasalahan dalam penelitian, batasan-batasan masalah dalam penelitian, asumsi yang digunakan pada penelitian, tujuan diadakannya penelitian, serta menjelaskan manfaat dilakukannya penelitian dan sistematika penulisan.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini berisi tentang studi kepustakaan dari berbagai sumber dan penulis seperti buku dan jurnal yang berhubungan dengan manajemen, serta dapat digunakan sebagai acuan dasar teori dari penyelesaian permasalahan yang dilakukan menggunakan metode PLS dengan tiga faktor penyebab dan dua faktor pengaruh.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Pada bab ini berisi tentang objek penelitian, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, dan pengolahan data, serta kerangka pemecahan masalah (*Flowchart* Penelitian).

#### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini berisi tentang data yang diperlukan dalam analisis masalah, kemudian data tersebut diolah dengan teknik analisis data yang akan digunakan yaitu menggunakan metode PLS

#### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisi mengenai kesimpulan dan saran dari analisa yang telah dilakukan sehingga dapat memberikan suatu rekomendasi sebagai usulan perbaikan bagi pihak perusahaan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **LAMPIRAN**