

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Industri bulu mata di Indonesia berkembang maju dengan pesat. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Purbalingga pada tahun 2020 sampai tahun 2021 jumlah industri pengolahan mengalami peningkatan yang cukup besar. Bahkan mampu mengekspor wig dan bulu mata palsu yang terbesar kedua di dunia setelah China dengan nilai ekspor US\$ 421,3 juta dengan pangsa pasar di dunia sebesar 8,47%. Tujuan ekspor bulu mata palsu Indonesia adalah negara Amerika Serikat, Malaysia, Jerman, Korea Selatan dan Inggris. Kabupaten Purbalingga merupakan salah satu daerah penghasil bulu mata dan wig utama di Indonesia. Keutamaan bulu mata produksi dari Purbalingga dibandingkan produk lain yang menggunakan bahan baku sintesis adalah seluruh produk bulu mata merupakan buatan tangan dengan bahan baku rambut asli manusia.

PT Mahkota Tri Angjaya (MATA) merupakan salah satu perusahaan bulu mata yang berlokasi di Jl. Letjen S Parman, Kedung Menjangan, Kecamatan Purbalingga, Kabupaten Purbalingga. Merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pembuatan bulu mata terbaik di Purbalingga yang sedang berkembang dengan pesat. Dan didirikan pada tanggal 31 Desember 2008. Pada tahun 2022 PT MATA Purbalingga memiliki 650 karyawan dengan kapasitas produksi satu juta

keping(sepasang) /tahun. Hal ini didukung oleh keterampilan karyawan dan profesional muda dan dengan dukungan teknologi produksi yang canggih serta sumber daya manusia yang mumpuni. ([www.mata-lashes.com](http://www.mata-lashes.com))

Berdasarkan hasil survei dengan Ibu Rizki Multri Rahmayanti selaku Manajer HCE (*Human Capital Empowerment*) PT MATA Purbalingga pada tanggal 12 Oktober 2022, terdapat permasalahan produktivitas kerja dari karyawan PT MATA Purbalingga. Produktivitas adalah kemampuan menghasilkan barang atau jasa dari berbagai sumber dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap pekerja atau karyawan (Kustini & Sari, 2020). Masalah produktivitas kerja yang dialami perusahaan adalah kehadiran, sirkulasi udara yang tidak ideal dan menurunnya tingkat produksi. Selain itu, karyawan dengan lamanya bekerja ternyata tidak selamanya mampu bekerja dengan baik. Namun, perusahaan belum memiliki penelitian yang membuktikan lingkungan kerja, pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja dan produktivitas kerja.

Padahal menurut Hartik (2014) dalam Wahyuningsih (2018), setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang sangat maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangat penting sebagai pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Berdasarkan literatur terdapat variabel yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu lingkungan kerja, pengalaman kerja dan kepuasan kerja.

Variabel dalam isu pertama adalah lingkungan kerja. Menurut Destarini (2022) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat meningkatkan semangat dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja pada PT MATA Purbalingga masih kurang kondusif, dimana lingkungan kerja yang ada memiliki ruang gerak yang kurang leluasa, penerangan yang kurang terang dan suhu udara yang tidak ideal. Sehingga dapat menyebabkan karyawan kepuasan kerja dan produktivitas kerja karyawan menurun. Beberapa penelitian terdahulu menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Astuti, 2020; Suryanti dkk, 2022; Handaru dkk, 2019; dan Wahyuningsih, 2018). Namun ada penelitian yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja (Rampisela dan Lumintang, 2020).

★ Lingkungan kerja juga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Menurut Putra, dkk (2020) “Lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan yang berdampak pada kepuasan kerja. Bahkan menurut McGowan (2021) “Kepuasan kerja karyawan dapat ditingkatkan dengan mempunyai lingkungan kerja baik. Sebaliknya dengan memiliki lingkungan kerja yang tidak baik dan mengganggu karyawan pada saat bekerja dan akan menurunkan kepuasan kerja”. Yang dimaksud kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya (Robbins dan Judge

dalam Wijaya, 2017). Beberapa penelitian terdahulu menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Astuti dan Iverizkinawati, 2018; Destirahayu & Wibowo, 2022; dan Destarini & Sanusi, 2022). Namun menurut penelitian terdahulu oleh (Pradana dan Santoso, 2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Variabel isu kedua yaitu pengalaman kerja. Menurut Wirayani, dkk (2018) “Pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang sudah diketahui dan dikuasai seseorang sebagai akibat perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan sebelumnya selama jangka waktu tertentu”. Semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki seseorang, maka semakin banyak seseorang dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Hamdoko dalam Salju & Lukman (2018: 2) ada beberapa faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja antara lain : Latar belakang pribadi, bakat dan minat, sikap dan kebutuhan, kemampuan analisis dan manipulative, keterampilan dan kemampuan teknik.

Dari hasil survei dengan Ibu Rizki Multri Rahmayanti Manajer HCE dari PT MATA Purbalingga, pihak manajer tidak yakin bahwa pengalaman kerja dapat meningkatkan produktivitas. Meski pada kenyataannya, banyak karyawan yang sebelumnya telah berpengalaman bekerja ditempat lain. Oleh sebab itu, karena belum diketahui dengan pasti pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja di perusahaan ini maka diperlukan bukti dari sebuah penelitian. Beberapa peneliti terdahulu

yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Rustandi & Zainuddin, 2022; Febrianti dkk, 2019; Suwanto dkk, 2021; Nangoy dkk, 2020; dan Kristianti & Sunarsi, 2020). Namun penelitian (Wirayani, dkk (2018) menyatakan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja.

Selanjutnya menurut Sururin, dkk (2020) kepuasan kerja akan mendorong karyawan untuk berproduktivitas yang lebih baik dan tinggi. Produktivitas yang baik akan menimbulkan imbalan ekonomi. Dan imbalan tersebut dipandang adil maka timbul kepuasan bagi karyawan karena merasa menerima imbalan sesuai hasil kerjanya. Menurut Ajabar (2020:62) Hubungan erat antara kepuasan kerja dan produktivitas dapat digambarkan bahwa produktivitas akan tinggi apabila kepuasan kerja meningkat. Beberapa peneliti terdahulu yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Yulainda dkk, 2018; dan Sabirin & Ilham, 2020). Namun peneliti belum menjumpai penelitian yang menyatakan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Variabel isu yang ketiga adalah kepuasan kerja. Menurut Badriyah (2015:229) dalam Santoso, dkk (2022) kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan pegawai terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja. Hal ini ditunjukkan ketika seseorang merasa puas bekerja,

makan akan berupaya semaksimal mungkin untuk menyelesaikan tugasnya. Menurut Hendri (2019) kepuasan kerja adalah keinginan, kebutuhan, hasrat, dan pengalaman masa lalu yang menyatu membentuk harapan kerja. Perusahaan yang memiliki karyawan yang puas cenderung lebih efektif dalam produksi. Wicaksana, dkk (2021) produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja hanya jika tenaga kerja mempersepsikan bahwa apa yang telah dicapai perusahaan sesuai dengan apa yang mereka terima (gaji/upah), yaitu adil dan wajar serta diasosiasikan dengan performa kerja yang unggul. Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Saprudin & Glory, 2018; dan Sururin dkk, 2020). Namun ada penelitian yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Marpaung, 2022).

★ Lingkungan kerja di PT MATA Purbalingga diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas kerja karyawan yang tinggi. Namun dengan adanya kepuasan kerja karyawan juga diharapkan meningkatkan dan menambah pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu oleh Lestari, (2019) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Sayangnya, peneliti belum menjumpai penelitian yang menyatakan

kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh lingkungan kerja dengan produktivitas kerja.

PT MATA Purbalingga memiliki karyawan yang cukup berpengalaman. Dengan karyawan yang berpengalaman diharapkan mereka tidak mengalami kesulitan dalam bekerja sehingga karyawan dapat senang bekerja sebab mereka memiliki kepuasan kerja. Dengan kepuasan kerja yang dimiliki karyawan diharapkan dapat menambah pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu oleh Krissanto, dkk (2022) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh pengalaman kerja dengan produktivitas kerja. Namun, sayangnya peneliti belum menjumpai penelitian yang menyatakan kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja. Oleh sebab itu, salah satu maksud penelitian ini adalah menguji efek mediasi tersebut.

★ Penelitian ini merupakan penelitian pengembangan dari penelitian yang dilakukan oleh Lestari (2019) dengan variabel motivasi, pelatihan, lingkungan kerja dan upah terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja pada Karyawan PT. Truba Jaya *Engineering* bagian *Mechanical* di Kecamatan Air Sugihan Kabupaten OKI. Penelitian ini mengambil sebagian variabel dari penelitian Lestari (2019) yaitu variabel lingkungan kerja(X), produktivitas kerja(Y) dan kepuasan kerja(Z) serta menambahkan variabel independen pengalaman kerja dari penelitian Krissanto, dkk (2022) sebab pengalaman kerja di PT MATA Purbalingga

masih kurang dan peneliti tertarik untuk meneliti variabel tersebut. Mengapa saya hanya mengambil sebagian variabel, sebab peneliti tidak meneliti variabel motivasi, pelatihan dan upah. Alasan peneliti tidak mengambil variabel motivasi untuk diteliti sebab motivasi di PT MATA Purbalingga sudah cukup bagus seperti hubungan antar karyawan dan pimpinan yang baik, pimpinan yang memberikan dorongan untuk karyawan bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan. Variabel pelatihan tidak diteliti sebab pelatihan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Variabel upah tidak diteliti sebab variabel tersebut sensitif atau tidak sesuai untuk menjadi variabel di subjek penelitian. Hal ini juga dilakukan karena ada masalah berkaitan dengan lingkungan kerja dan pengalaman kerja di PT MATA Purbalingga. Berdasarkan latar belakang masalah yang diatas penulis mengambil judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening pada karyawan PT Mahkota Tri Angjaya Purbalingga”**.

#### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan penelitian ini adalah :

- 1) Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT MATA Purbalingga?
- 2) Apakah Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT MATA Purbalingga?

- 3) Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT MATA Purbalingga?
- 4) Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT MATA Purbalingga?
- 5) Apakah Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT MATA Purbalingga?
- 6) Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*?
- 7) Apakah Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel *intervening*?

### **C. Pembatasan Masalah**

Pada penelitian ini peneliti menentukan batasan masalah dengan tujuan agar lebih terfokus dalam melakukan penelitian. Oleh karena itu, dalam penelitian ini dilakukan pembatasan masalah sebagai berikut :

1. Variabel yang perlu dibatasi pada variabel bebas (independen) yaitu Lingkungan Kerja dan Pengalaman Kerja, sedangkan untuk variabel terikat (dependen) yaitu Produktivitas Kerja, dan variabel *intervening* (mediasi) yaitu Kepuasan Kerja.
2. Responden penelitian ini adalah karyawan perusahaan PT Mahkota Tri Angjaya Purbalingga.
3. Penelitian ini dilakukan pada bulan Oktober sampai Januari 2023.

#### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan dari rumusan masalah diatas, maka dapat diketahui bahwa tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji kembali Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan.
2. Untuk menguji kembali Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan.
3. Untuk menguji kembali Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan.
4. Untuk menguji kembali Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan.
5. Untuk menguji kembali Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan.
6. Untuk membuktikan pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening
7. Untuk membuktikan pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah literatur tentang produktivitas kerja karyawan yang

dipengaruhi oleh lingkungan kerja, pengalaman kerja, dan kepuasan kerja sebagai mediasi produktivitas kerja karyawan PT Mahkota Tri Angjaya Purbalingga.

## 2. Manfaat Praktis

### a) Manfaat bagi perusahaan PT Mahkota Tri Angjaya Purbalingga

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi pihak perusahaan untuk mengetahui pengaruh produktivitas kerja melalui kepuasan kerja. Dan dapat membantu perusahaan dalam mengatur sumber daya tenaga kerja yang ada dalam perusahaan untuk meningkatkan setiap individu secara efektif. Dapat digunakan sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja di PT Mahkota Tri Angjaya Purbalingga.

### b) Manfaat bagi peneliti

Penelitian diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan penulis dalam menyelesaikan satu masalah yang dihadapi mengenai pengaruh produktivitas kerja dan kepuasan kerja.