

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Produktivitas kerja merupakan syarat utama bagi perusahaan dalam meningkatkan pendapatan perusahaan serta menghadapi persaingan. Dikarenakan produktivitas kerja menjadi salah satu ukuran yang sering dipakai dalam menentukan efektifitas karyawan. Oleh karena itu, karyawan yang memiliki produktivitas yang tinggi harus diperhatikan, dijaga oleh perusahaan untuk tercapainya tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia di dalam perusahaan memegang peranan penting dalam meningkatkan produktivitas perusahaan. Apabila tingkat kualitas sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan tinggi maka tingkat produktivitas kerja karyawan di perusahaan tersebut akan meningkat sebaliknya apabila tingkat kualitas dari sumber daya manusia rendah maka tingkat produktivitas kerja karyawan akan menurun. Idealnya dalam suatu perusahaan memiliki produktivitas yang tidak terlalu menurun dari target yang telah di tetapkan oleh perusahaan. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan dapat dilakukan dengan memperbaiki rasio produktivitas, dengan memproduksi produk lebih banyak dari pada target yang ditentukan perusahaan.

Keberhasilan organisasi perusahaan tergantung pada produktivitas karyawannya sehingga produktivitas menjadi pertimbangan sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi tersebut. sumber daya manusia harus mendapatkan pengkajian yang lebih dalam dan perhatian yang khusus untuk meningkatkan produktivitas kerja yang lebih baik. Sumber daya manusia memiliki peranan paling penting di dalam berhasil atau gagalnya organisasi tersebut. Sumber daya manusia dapat dikatakan produktif apabila memiliki produktivitas kerja yang tinggi serta dapat mencapai sasaran atau target yang telah ditentukan dan dapat bertanggung jawab menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan sudah tercapainya target yang telah ditetapkan. Produktivitas

kerja karyawan menjadi hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan. Setiap bisnis yang sukses sebagian besar keberhasilannya karena karyawan yang rajin dengan produktivitas yang sangat baik. Produktivitas merupakan pencapaian karyawan dalam menghasilkan produksi yang lebih baik.

Dalam penelitian ini, penulis memilih CV. Tani Jaya Makmur Abadi. CV. Tani Jaya Makmur Abadi merupakan Perusahaan yang bergerak dibidang penggilingan dan pengeringan jagung menggunakan mesin mesin terbaik. CV. Tani Jaya Makmur Abadi beralamatkan di Jl. Ir Sutami, Campang No,08 Way Laga, Sukabumi, Bandar Lampung. CV. Tani Jaya Makmur Abadi ini memiliki jumlah Karyawan sebanyak 68 Karyawan pada tahun 2021 terbagi menjadi 33 karyawan office dan 35 karyawan Produksi. Pada penelitian ini penulis memfokuskan penelitian terhadap karyawan bagian produksi yang berjumlah 35 karyawan.

Produktivitas kerja karyawan yang baik, tentu akan tercapai prestasi kerja yang tinggi yang akan berimbas pada kemajuan karir karyawan serta kemajuan perusahaan. Sebuah perusahaan tidak akan dapat berkembang apabila produktivitas kerja karyawannya juga tidak mengalami peningkatan. Menurut Natsir (2018) produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Dalam hal ini, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi begitupun sebaliknya.

Tabel 1.1**Data Target dan Pencapaian CV. Tani Jaya Makmur Abadi Tahun 2021**

Bulan	Target / (Kg)	Persentase	Realiasi Pencapaian	Persentase
Januari	2500	100%	2260	90%
Februari	2500	100%	2220	89%
Maret	2500	100%	1120	45%
April	2500	100%	2210	88%
Mei	2500	100%	2160	86%
Juni	2500	100%	1420	57%
Juli	2500	100%	1980	79%
Agustus	2500	100%	2230	89%
September	2500	100%	1650	66%
Oktober	2500	100%	2600	104%
November	2500	100%	2000	80%
Desember	2500	100%	1870	74%
Total	30000	100%	23720	79%

Sumber : CV. Tani Jaya Makmur Abadi Tahun, 2022

Tabel 1.2 menjelaskan terkait produktivitas marketing CV. Tani Jaya Makmur Abadi tahun 2021. Pada bulan October CV. Tani Jaya Makmur Abadi memiliki realisasi pencapaian dengan rata rata paling tinggi yaitu sebanyak 2600 Kg dengan persentase 104%, Pada bulan maret CV. Tani Jaya Makmur Abadi memiliki realisasi pencapaian dengan rata rata paling rendah yaitu sebanyak 1120 Kg dengan persentase 45%. Hal tersebut sangat jauh dari target yang ditetapkan perusahaan. Penjelasan tersebut mengindikasikan adanya permasalahan produktivitas pada karyawan bagian produksi dikarenakan pencapaian yang memenuhi target hanya terjadi di bulan October saja dan 11 bulan lainnya tidak memenuhi target pencapaian yang ditetapkan perusahaan. Hal tersebut dapat berdampak buruk kepada jalannya aktivitas sebuah perusahaan dikarenakan target yang ditetapkan perusahaan tidak terealisasi dengan baik.

Wawancara yang dilakukan Kepada HRD CV. Tani Jaya Makmur Abadi terkait rendahnya produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Tani Jaya Makmur Abadi. Hal ini dikarenakan rendahnya kemampuan karyawan

dalam melaksanakan tugas kerja, kurang berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja yang menurun, tidak efisien dalam bekerja, Standar operasional pengerjaan yang dilakukan karyawan tidak sesuai dengan yang ditetapkan oleh perusahaan sehingga kurang tepat waktu dalam proses pengerjaan dan selain itu karyawan merasa beban kerja yang diberikan terlalu berlebihan sehingga karyawan tidak maksimal dalam proses pengerjaan sehingga dalam menghasilkan suatu produk tersebut kurang maksimal.

Salah satu variabel yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah lingkungan kerja Fisik. Lingkungan Kerja Fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan Kerja Fisik dibagi menjadi dua kategori, yaitu lingkungan yang berhubungan langsung dan berada di dekat karyawan (kursi, meja dan sebagainya) dan lingkungan perantara (temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan sebagainya).

Ultia (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam berkerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang di bebaskan. Wahyuningsih (2018) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja Fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja merupakan bagian dari komponen yang sangat penting didalam karyawan melakukan aktifitas bekerja.

Tabel 1.2
Data Peralatan Kerja Karyawan CV. Tani Jaya Makmur Abadi
Tahun 2021

No	Peralatan	Jumlah Yang Tersedia	Jumlah yang Dibutuhkan
1	Mesin Penggiling	2	4
2	Penjemur Jagung	6	10
3	Corn Transfer Tool	4	6
4	Filter Jagung	1	3

Sumber : CV. Tani Jaya Makmur Abadi, Tahun 2022

Tabel 1.2 mengenai data peralatan kerja CV. Tani Jaya Makmur Abadi. Data tersebut menunjukkan masih belum terpenuhinya peralatan yang dibutuhkan karyawan seperti Mesin Penggiling, Penjemur Jagung, Corn Transfer Tool, dan Filter Jagung.

Berdasarkan hasil wawancara kepada pihak CV. Tani Jaya Makmur Abadi adapun permasalahan terkait Lingkungan Kerja Fisik yang terjadi pada karyawan bagian produksi CV. Tani Jaya Makmur Abadi. Alat kerja yang kurang memadai, ruangan kerja tidak tertata dengan baik, ventilasi udara yang kurang baik sehingga karyawan kekurangan udara segar dan penerangan dalam pekerjaan kurang dengan baik. Masalah Lingkungan Kerja Fisik pada karyawan CV. Tani Jaya Makmur Abadi yang akan berdampak pada rendahnya produktivitas kerja karyawan. Perlu dilakukan evaluasi karena hal ini akan mempengaruhi tujuan dari perusahaan.

Lingkungan Kerja Fisik dapat mempengaruhi emosi karyawan. Ultia (2018) Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif sehingga akan berdampak pada produktivitas kerja sebaliknya jika lingkungan kerja tidak baik akan berdampak pada semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya

sehingga akan menurunkan produktivitas kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas.

Selain variabel Lingkungan Kerja Fisik, variabel yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah variabel kompensasi. Pemberian kompensasi pada umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan, dan pemerintah atau masyarakat. Sedangkan tujuan kompensasi dilakukan perusahaan antara lain untuk menghargai prestasi kerja karyawan, menjamin keadilan diantara karyawan, mempertahankan pegawai, memperoleh karyawan yang lebih bermutu dan sistem kompensasi harus dapat memotivasi karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Natsir (2019) dalam penelitian yang menyatakan bahwa kompensasi finansial adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan, dan pendapat Yuliannisa (2018) yang menyatakan bahwa kompensasi finansial adalah apa yang karyawan terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Kompensasi adalah bayaran yang diberikan perusahaan untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif.

Table 1.4
Gaji Karyawan Bagian Produksi CV. Tani Jaya Makmur Abadi Tahun 2021

Gaji Karyawan Bagian Produksi	UMR Provinsi Lampung
Rp. 2.500.000	Rp. 2.653.000

Sumber : CV. Tani Jaya Makmur Abadi Tahun, 2021

Tabel 1.2 Menjelaskan Gaji Karyawan Bagian Produksi CV. Tani Jaya Makmur Abadi Tahun 2021, data tersebut menunjukkan bahwa Gaji yang diterima oleh Karyawan Bagian Produksi masih dibawah UMR yang berlaku di regional Provinsi Lampung.

Berdasarkan hasil wawancara kepada pihak CV. Tani Jaya Makmur Abadi adapun permasalahan terkait kompensasi finansial yaitu masih terdapat karyawan bagian produksi CV. Tani Jaya Makmur Abadi yang menerima gaji Rp. 2.500.000 lebih kecil dibandingkan gaji UMR yang telah ditetapkan pemerintah provinsi Lampung Rp. 2.653.000, per bulan, tidak adanya sistem pembayaran upah lembur bagi karyawan dan juga pembayaran insentif yang tidak sesuai dengan tanggal yang telah ditetapkan. Hal ini dinilai bahwa kebijakan pemberian kompensasi yang masih belum sepenuhnya sesuai dengan harapan karyawan, Masalah kompensasi finansial pada karyawan CV. Tani Jaya Makmur Abadi yang akan berdampak pada rendahnya produktivitas kerja karyawan. Perlu dilakukan evaluasi karena hal ini akan mempengaruhi tujuan dari perusahaan.

Kompensasi berarti semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Dengan adanya program kompensasi yang sesuai akan berdampak pada tercapainya tujuan perusahaan seperti memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Namun sebaliknya, jika kompensasi yang diberikan tidak sesuai maka akan berdampak pada penurunan produktivitas kerja karyawan.

Pembahasan di atas, menyatakan penelitian ini yang mengkaji mengenai **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN CV. TANI JAYA MAKMUR ABADI”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Lingkungan Kerja Fisik Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Tani Jaya Makmur Abadi ?
2. Apakah Kompensasi Finansial Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Tani Jaya Makmur Abadi ?
3. Apakah Lingkungan Kerja Fisik & Kompensasi Finansial Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Tani Jaya Makmur Abadi?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Subjek penelitian ini adalah karyawan bagian produksi pada CV. Tani Jaya Makmur Abadi yang berjumlah 35 karyawan.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah CV. Tani Jaya Makmur Abadi.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Penelitian dilaksanakan Jl. Ir Sutami, Campang No,08 Way Laga, Sukabumi, Bandar Lampung.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang di tentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan berdasarkan kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada bulan November 2021 sampai selesai.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah ilmu manajemen sumber daya manusia yang meliputi lingkungan kerja fisik, kompensasi finansial dan produktivitas kerja karyawan CV. Tani Jaya Makmur Abadi.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas. maka tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Tani Jaya Makmur Abadi
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Tani Jaya Makmur Abadi
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Fisik & kompensasi finansial terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Tani Jaya Makmur Abadi

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi CV. Tani Jaya Makmur Abadi

Perusahaan dapat memperoleh sumbangan pemikiran tentang Peran Lingkungan Kerja Fisik & kompensasi finansial dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan CV. Tani Jaya Makmur Abadi.

1.5.2 Bagi IIB Darmajaya

Di harapkan dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh Lingkungan Kerja Fisik & kompensasi finansial terhadap produktivitas kerja karyawan dan menambah refrensi perpustakaan jurusan manajemen sumber daya manusia IIB Darmajaya.

1.5.3 Bagi Peneliti Berikutnya

Di harapkan dapat menambah masukan atau informasi bagi penelitian sejenis berikutnya.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi mengenai latar belakang permasalahan, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Tinjauan Pustaka dalam penelitian ini membahas tentang Lingkungan Kerja Fisik & kompensasi finansial terhadap produktivitas kerja karyawan.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini mencakup Metode Penelitian, Sumber Data, Metode Pengumpulan Data, Populasi dan Sampel, Variabel Penelitian, Definisi Operasional Variabel, Uji Persyaratan Instrumen, Uji Persyaratan Analisis Data, Metode Analisis Data dan Pengujian Hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi analisis terhadap data yang telah diperoleh dari pelaksanaan penelitian, berupa pengujian model dan pengujian hipotesis.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi mengenai kesimpulan dari hasil pembahasan dan saran kepada pihak-pihak yang berkaitan.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN