

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen perusahaan yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Di dalam perusahaan, manusia merupakan salah satu unsur berkepentingan dalam perusahaan. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, Perusahaan tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu perusahaan. Oleh karena itu hendaknya Perusahaan memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan perusahaan. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. SDM-nya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif, dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh Produktivitas karyawannya. Perhatian yang begitu besar terhadap masalah Produktivitas dapat dipahami karena menyangkut efisiensi dan efektivitas penggunaan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan. Bagaimanapun juga, usaha untuk meningkatkan Produktivitas karyawan merupakan suatu hal yang harus dilakukan oleh setiap pimpinan Perusahaan. Berbagai upaya dilakukan dengan tujuan setiap karyawan dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. (Natsir, 2019)

Menurut Ginting (2020) Sumber daya manusia yang baik tentu sangat penting bagi sebuah perusahaan, Salah satu tolak ukur yang dapat digunakan untuk menilai kualitas sumber daya manusia adalah produktivitas kerja karyawannya, Karena produktivitas kerja dapat digunakan perusahaan untuk mengetahui

kemajuan perusahaan dalam melakukan proses produksi, bahkan produktivitas berhubungan dengan sistem yang digunakan perusahaan.

Salah satu perusahaan yang menginginkan peningkatan produktivitas adalah PT. Hesadiwanto Mandiri Air Lampung, PT. Hesadiwanto Mandiri Air Lampung adalah perusahaan jasa penjualan gas bumi. Perusahaan jasa penjualan gas bumi telah menjadi salah satu Perusahaan jasa paling penting saat ini. Bahkan di Indonesia, perusahaan gas menjadi perhatian khusus pemerintahan agar terus berkembang dan terus bertahan, tentu menandakan bahwa perusahaan jasa gas bumi menjadi salah satu perusahaan penting di Indonesia yang dikenal sebagai negara kepulauan. Gas telah menjadi urat nadi perekonomian nasional bahkan kebutuhan utama bagi rumah tangga. Gas harus tersedia cukup, mudah diperoleh, dan harganya terjangkau. Tulisan ini bertujuan untuk mengkaji upaya pemerintah meningkatkan pasokan gas untuk kebutuhan dalam negeri dan bagaimana kebijakan penurunan harga gas industri dapat dilakukan sehingga mendorong peningkatan daya saing industri nasional. Tantangan ke depan ketika pasokan gas sudah meningkat, pemerintah perlu mengoptimalkan serapan gas dalam negeri dengan mengalihkan industri pengguna solar yang didominasi sektor UMKM ke gas. Kendala infrastruktur distribusi dan transmisi dapat diatasi dengan optimalisasi dua unit kapal regasifikasi dan penyimpangan terapung; memperluas jaringan pipa lintas Jawa hingga ke bagian tengah pulau Jawa; serta penggunaan pipa gas bersama (open access) jaringan pipa di Sumatera yang sebagian besar dikuasai BUMN.

PT. Hesadiwanto Mandiri Air Lampung beralamatkan di Jl. M. Ali LK I RT.009 Way Halim Permai Bandar Lampung. Berikut ini tabel data karyawan PT. Hesadiwanto Mandiri Air Lampung, sebagai berikut :

Tabel 1.1
Data Karyawan Perusahaan PT. Hesadiwanto Mandiri Air Lampung

Jabatan	Jumlah Karyawan
Manager	1
Supervisor	2
Administrasi	4
Penagihan	3
Marketing	33
Jumlah	43

Sumber : PT. Hesadiwanto Mandiri Air Lampung Tahun, 2022

PT. Hesadiwanto Mandiri Air Lampung memiliki jumlah karyawan sebanyak 43 karyawan, pada penelitian ini penulis fokus meneliti pada bagian marketing dengan jumlah karyawan sebanyak 33 karyawan. Karyawan marketing menjadi kunci keberhasilan PT. Hesadiwanto Mandiri Air Lampung dimana bagian marketing merupakan profesional yang bekerja di departemen pemasaran maupun promosi perusahaan berusaha untuk mendapatkan perhatian dari audiens potensial.

Tingginya produktivitas kerja berdampak positif bagi perusahaan, Karena apabila produktivitas kerja karyawan meningkat maka tujuan perusahaan tercapai. Oleh karena itu baik perusahaan maupun karyawan harus terus meningkatkan produktivitas kerja. Produktivitas kerja sebuah perusahaan harus dilakukan secara berkala sehingga perusahaan dapat meningkatkan serta mengetahui tingkat efisiensi dan keefektifan sistem yang digunakan perusahaan. Sumber daya manusia di dalam perusahaan memegang peranan penting dalam meningkatkan produktivitas perusahaan. Jika tingkat kualitas sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan tinggi maka tingkat produktivitas kerja karyawan di perusahaan akan meningkat. Salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas kerja adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja karyawan serta pemberian kompensasi yang sesuai bagi karyawan. (Ginting, 2020)

Produktivitas memiliki kaitan erat dengan lingkungan kerja non fisik dan kompensasi finansial, terkait lingkungan Kerja non fisik Perusahaan perlu

memeupuk kerja sama yang baik antara semua karyawan agar dapat menimbulkan suasana lingkungan kerja yang baik, aman, tetram serta menyenangkan agar apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat terealisasi sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Kompensasi finansial perusahaan sudah sesuai dengan kontrak kerja yang ditetapkan perusahaan maka karyawan secara senantiasa akan mengupayakan hasil pekerjaan terbaik agar keuntungan perusahaan menjadi meningkat.

Produktivitas adalah hubungan antara hasil kerja dengan suatu satuan waktu yang diperlukan untuk menghasilkan sebuah produk. Menurut Handayani (2018) produktivitas merupakan suatu ukuran tentang seberapa produktif suatu proses menghasilkan suatu keluaran, selain itu produktivitas juga sebagai suatu tolak ukur antara masukan dan keluaran, Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik bentuk dan nilai. Produktivitas juga diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang dan jasa. Berikut capaian target bagian marketing PT. Hesadiwanto Mandiri Air Lampung tahun 2021 :

Tabel 1.2
Data Target dan Pencapaian PT. Hesadiwanto Mandiri Air Lampung
Tahun 2021

Bulan	Target	Persentase	Realiasi Rata Rata Pencapaian	Persentase
Januari	495	100%	426	86%
Februari	495	100%	530	107%
Maret	495	100%	297	60%
April	495	100%	361	73%
Mei	495	100%	426	86%
Juni	495	100%	332	67%
Juli	495	100%	396	80%
Agustus	495	100%	332	67%
September	495	100%	426	86%
Oktober	495	100%	460	93%
November	495	100%	396	80%
Desember	495	100%	460	93%
Total	5940	100%	4114	81%

Sumber : PT. Hesadiwanto Mandiri Air Lampung Tahun, 2022

Tabel 1.2 menjelaskan target produktivitas PT. Hesadiwanto Mandiri Air Lampung tahun 2021. Realisasi pencapaian target karyawan bagian marketing belum dapat mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan, dikarenakan kurangnya kemampuan karyawan marketing dalam memikat konsumen untuk membeli Gas Bumi CNG diperusahaan Hal tersebut dapat berdampak buruk kepada jalannya aktivitas sebuah perusahaan dikarenakan target yang ditetapkan perusahaan tidak terealisasi dengan baik.

Produktivitas yang terjadi pada bagian marketing PT. Hesadiwanto Mandiri Air Lampung adalah tidak tercapainya target penjualan yang ditentukan oleh perusahaan disebabkan karena kurangnya kemampuan karyawan marketing dalam memikat konsumen untuk membeli Gas Bumi CNG diperusahaan, kurang semangatnya karyawan dalam berkerja terlihat dari banyak karyawan yang melanggar aturan perusahaan seperti kurang disiplin dan mulai malas malasan dalam mengikuti briefing yang ditentukan perusahaan. Hal tersebut mengakibatkan produktivitas kerja karyawan menurun.

Menurut Natsir (2019) faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah Komunikasi, Kompensasi, Pelatihan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi. Pada penelitian ini penulis meneliti faktor lingkungan kerja dan kompensasi.

Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja adalah lingkungan di mana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari, lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja terbagi atas 2 yaitu fisik dan non fisik pada penelitian ini penulis mefokuskan pada lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja maupun hubungan dengan bawahan. Menurut Septianti (2016) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. lingkungan

kerja non fisik adalah cerminan dari suasana kerja yang terjadi pada suatu perusahaan. suasana kerja yang nyaman dan kondusif akan mampu membuat seseorang lebih berkonsentrasi dalam melaksanakan tugas-tugasnya, semakin kondusif suasana kerja seseorang, makin besar pula peluangnya untuk mencari hal-hal baru yang dapat lebih meringankan.

Berdasarkan wawancara terhadap karyawan PT. Hesadiwanto Mandiri Air Lingkungan kerja non fisik yang terjadi yaitu struktur tugas yang tidak sesuai dengan jobdesk bagian marketing dimana bagian marketing diperintahkan untuk mengerjakan pekerjaan lain seperti melakukan penagihan dan kurangnya dukungan dan dorongan dari pimpinan serta kurangnya kerjasama dan komunikasi bagian marketing juga tidak terjalin dengan baik dikarenakan tingginya sifat senioritas antar karyawan.

Selain lingkungan kerja non fisik, Kompensasi juga mempengaruhi produktivitas, Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima dapat berupa langsung atau tidak langsung dan harus dihitung dan diberikan kepada seseorang yang umumnya merupakan objek yang dikecualikan dari pajak pendapatan, kompensasi dibagi menjadi 2 yaitu finansial dan non finansial. Pada penelitian ini penulis memfokuskan penelitian kepada kompensasi finansial. Kompensasi finansial adalah kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atau jasa, berbentuk gaji tunjangan dan segala jenis pembayaran kepada karyawan yang dinominalkan dan diberikan pada karyawan secara langsung. Menurut Saputra (2018) kompensasi finansial adalah kompensasi yang diberikan kepada tenaga kerja dalam bentuk uang secara langsung atau tidak langsung dalam periode tertentu 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 finansial pada umumnya merupakan bentuk imbalan hasil kerja yang berupa atau bisa dinilai dengan angka nominal.

Berdasarkan wawancara terhadap karyawan PT. Hesadiwanto Mandiri Air kompensasi finansial yang terjadi yaitu insentif yang diberikan pada karyawan bagian marketing tidak sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati, keterlambatan dalam pembayaran insentif oleh perusahaan, juga tidak memberikan bonus sesuai dengan target yang telah dicapai bagian marketing. Hal tersebut membuat karyawan tidak semangat dalam berkerja dan menyebabkan produktivitas kerja bagian marketing menurun.

Pemberian kompensasi finansial sangat penting bagi karyawan, karena dengan adanya sistem kompensasi finansial yang sesuai bagi karyawan dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas tugas yang diberikan perusahaan. namun sebaliknya, jika kompensasi finansial yang diberikan tidak sesuai bagi karyawan akan dapat menurunkan kualitas kerja dan rendahnya rasa tanggung jawab sehingga produktivitas kerja karyawan akan menurun.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. HESADIWANTO MANDIRI AIR LAMPUNG”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas. maka perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Lingkungan Kerja Non Fisik Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Hesadiwanto Mandiri Air Lampung?
2. Apakah Kompensasi Finansial Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Hesadiwanto Mandiri Air Lampung?
3. Apakah Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kompensasi Finansial Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Hesadiwanto Mandiri Air Lampung?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Subjek penelitian ini adalah seluruh karyawan Bagian marketing PT. Hesadiwanto Mandiri Air Lampung yang berjumlah 33 karyawan.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah Karyawan PT. Hesadiwanto Mandiri Air Lampung.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Penelitian dilaksanakan PT. Hesadiwanto Mandiri Air Lampung yang berlokasi di Jl. M. Ali LK I RT.009 Way Halim Permai 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 April 2022 sampai selesai.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah ilmu manajemen sumber daya manusia yang meliputi lingkungan kerja non fisik, kompensasi finansial dan produktivitas kerja Karyawan PT. Hesadiwanto Mandiri Air Lampung

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas. maka tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas kerja Karyawan PT. Hesadiwanto Mandiri Air Lampung
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kompensasi finansial terhadap produktivitas kerja Karyawan PT. Hesadiwanto Mandiri Air Lampung
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja non fisik dan kompensasi finansial terhadap produktivitas kerja Karyawan PT. Hesadiwanto Mandiri Air Lampung

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi PT. Hesadiwanto Mandiri Air Lampung

Perusahaan dapat memperoleh sumbangan pemikiran tentang Peran lingkungan kerja non fisik & kompensasi finansial dapat mempengaruhi produktivitas kerja marketing PT. Hesadiwanto Mandiri Air Lampung .

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 non 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 TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan pustaka dalam penelitian ini membahas tentang lingkungan kerja non fisik dan 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