

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kegiatan usaha sebuah perusahaan secara umum merupakan usaha yang berlandaskan pada kepercayaan konsumen. Oleh karena itu profesionalisme pengelola yang berkecimpung di dalamnya merupakan suatu keharusan yang tidak bisa ditawar lagi. Keberhasilan suatu perusahaan mencapai visi dan misinya sangat ditentukan oleh kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Produktivitas perusahaan tergantung pada kinerja individu atau dengan kata lain Produktivitas individu akan memberikan kontribusi pada organisasi. Artinya perilaku anggota organisasi baik secara individu maupun kelompok, memberikan kekuatan atas kinerja perusahaan. Untuk dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien di perlukan kinerja yang baik. Tanpa kinerja yang baik maka segala aktivitas dan pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan akan terhambat. Persaingan global menuntut setiap organisasi untuk dapat mengoptimalkan dan mengelola sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor produktivitas karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan tersebut menghadapi tantangan untuk mampu meningkatkan kualitas kinerja karyawan agar memiliki keahlian khusus sehingga mampu bersaing dengan dunia usaha. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah perusahaan baik perusahaan dalam skala besar maupun skala kecil.

Agar karyawan mencapai target perusahaan tidak hanya tergantung oleh kemampuan tenaga kerja atau karyawan tapi juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja seperti teknologi, bahan baku, pengetahuan, riset, manajemen dan peralatan produksi yang dipergunakan di dalam perusahaan yang bersangkutan. Lingkungan kerja yang mendukung dan memuaskan karyawan

perusahaan akan dapat meningkatkan gairah . Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak mendukung dan tidak memuaskan akan dapat mengurangi gairah kerja dan menurunkan tingkat produktivitas kerja para karyawan yang bekerja di dalam perusahaan yang bersangkutan.

Industri genteng merupakan industri primadona di seluruh Indonesia. Karena sekitar 68% di Indonesia masih menggunakan genteng berbahan dasar bata. Persaingan perusahaan genteng sangat tinggi karena semakin banyaknya industri rumahan melakukan bisnis tersebut. Perusahaan genteng awalnya adalah perusahaan pedesaan yang telah dikembangkan dan merupakan Perusahaan turun-temurun yang selama ini sudah membantu perekonomian masyarakat Indonesia. Kegiatan industri merupakan aktivitas manusia di dalam memanfaatkan sumber daya alam yang ada. Hasil dari kegiatan industri ini mampu untuk memenuhi kebutuhan manusia. Sebagian kegiatan industri berada di perkotaan namun tidak sedikit industri yang berada di pedesaan. Keberadaan industri akan bermanfaat dalam menampung jumlah angkatan kerja yang ada, seiring dengan bertambahnya jumlah penduduk di suatu daerah.

Genteng merupakan salah satu jenis penutup atap rumah yang paling umum digunakan di Indonesia. Genteng seperti penutup atap lainnya berfungsi sebagai pelindung dari panas dan hujan. Selain itu tampilan genteng menjadi hal yang penting dalam membantu penampilan aksesoris sebuah rumah. Dengan mengetahui jenis genteng beserta kelebihan dan kekurangannya, diharapkan Anda dapat memilih genteng yang tepat untuk rumah Anda. Pemilihan jenis dan warna genteng yang tepat tentunya akan menambah estetika rumah tersebut. Dengan banyaknya ragam genteng, masyarakat dapat memilih mana yang cocok untuk desain atap rumah mereka. Genteng pada umumnya memiliki bentuk yang berbeda dengan proses pembuatan yang berbeda pula. Setiap genteng memiliki ciri khas masing-masing dan mempunyai keunikan tersendiri.

Pada penelitian ini, penulis meneliti salah satu perusahaan genteng yaitu perusahaan PT. Buleleng Indo Jaya adalah suatu perusahaan dibidang penjualan genteng. Produk dari perusahaan tersebut sudah banyak di pesan dari daerah local maupun luar pulau. Perusahaan PT. Buleleng Indo Jaya sendiri pada awalnya didirikan pada tahun 1983 oleh Bapak Prananto Hidayat di Yogyakarta. PT. Buleleng Indo Jaya diresmikan langsung oleh Menteri Tenaga Kerja RI, Bapak Sudomo, dan Menteri Perindustrian RI, Bapak Hartarto pada tahun 1987 di Yogyakarta. Sedangkan pada tahun 1990, ekspansi PT. Buleleng Indo Jaya diresmikan oleh Presiden RI, Bapak Soeharto, dan Menteri Perindustrian RI, Bapak Hartarto. Sampai sekarang Genteng Mutiara menjadi salah satu produsen genteng.

Pada tahun 1990 PT. Buleleng Indo Jaya melakukan ekspansi ke provinsi Lampung seiring dengan meningkatnya kebutuhan genteng, dan demi mempermudah supply di daerah Lampung. PT. Buleleng Indo Jaya beralamatkan di sukarama haduyang Kecamatan Natar, Kabupaten Lampung Selatan. dan memiliki 50 karyawan yang terbagi atas beberapa bagian.

Tabel 1.1

Data Karyawan PT. Buleleng Indo Jaya Lampung

No	Bagian	Jumlah Karyawan
Office		
1.	Manager	1
2.	Supervisor	1
3.	HRD	2
4.	Administrasi	3
5.	IT	5
6.	Finansial	3
Non Office		
1.	Produksi	35
Total		50

Sumber : PT. Buleleng Indo Jaya Lampung, 2022

Berdasarkan Tabel diatas penulis meneliti bagian produksi sebanyak 35 orang.

Tingginya persaingan dalam industri genteng membuat perusahaan harus meningkatkan produktivitasnya. Produktivitas perusahaan tergantung kepada karyawannya, produktivitas karyawan adalah aset paling penting dalam suatu perusahaan, dalam hal ini perusahaan sebaiknya menjaga sumber daya manusia yang dimiliki. 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.

produktivitas adalah kemampuan setiap orang, sistem, atau suatu perusahaan dalam menghasilkan suatu yang diinginkan dengan memanfaatkan sumber daya yang ada. Selain itu, arti produktivitas sendiri masih memiliki kandungan yang sama dengan daya produksi atau keproduktifan. Dengan kata lain, kata tersebut dapat digunakan untuk menilai tingkat efisiensi suatu perusahaan dan pabrik

Handayani (2018) menyatakan bahwa Produktivitas merupakan suatu ukuran tentang seberapa produktif suatu proses menghasilkan suatu keluaran, produktivitas juga diartikan sebagai suatu rasio antara masukan dan keluaran, produktivitas juga diartikan sebagai suatu rasio 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.

Pada PT Buleleng Indo Jaya Produktivitas yang terjadi menurun, dikarenakan rendahnya kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, terlihat dari

banyaknya karyawan yang kurang paham cara menjalankan mesin produksi, rendahnya semangat kerja karyawan dilihat dari banyaknya karyawan yang istirahatnya melebihi jam kerja yang telah ditentukan perusahaan, dan mutu karyawan yang rendah sehingga target pencapaian perusahaan menurun hal tersebut dilihat dari pencapaian target pada tahun 2021.

Tabel 1.2
Data Target dan Pencapaian PT. Buleleng Indo Jaya Lampung Tahun 2020-2021

Bulan	Target	Persentase	Realiasi Pencapaian 2020	Persentase	Realiasi Pencapaian 2021	Persentase
Januari	25000	100%	25600	102%	21600	87%
Februari	25000	100%	24500	98%	25700	102%
Maret	25000	100%	22100	88%	19200	77%
April	25000	100%	23300	93%	21100	84%
Mei	25000	100%	24100	96%	21600	86%
Juni	25000	100%	15400	61%	19200	76%
Juli	25000	100%	23600	94%	19800	79%
Agustus	25000	100%	19500	78%	22300	89%
September	25000	100%	21000	84%	20500	82%
Oktober	25000	100%	19600	78%	22200	89%
November	25000	100%	23100	92%	21000	84%
Desember	25000	100%	24200	97%	22700	91%
Total	300000	100%	266000	89%	237200	85%

Sumber : PT. Buleleng Indo Jaya Lampung Tahun, 2022

Berdasarkan Tabel 1.2 data produktivitas karyawan PT. Buleleng Indo Jaya Lampung tahun 2020-2021. menunjukkan bahwa terjadi penurunan produktivitas karyawan dan juga hal tersebut berdampak tujuan dari perusahaan tidak tercapai. Pada tahun 2020 pencapaian karyawan PT. Buleleng Indo Jaya Lampung sebesar 266.000 atau 89% sedangkan pada tahun 2021 pencapaian karyawan PT. Buleleng Indo Jaya Lampung sebesar 237.200 atau 85%. menunjukkan bahwa terjadi penurunan produktivitas.

Faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas, Menurut Lilyana (2018) yaitu Lingkungan Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kecerdasan Emosional, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja,

Loyalitas dan Komitmen Pada penelitian ini penulis meneliti mengenai Lingkungan Kerja dan Kompensasi.

Lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik. Lingkungan kerja yang saya teliti adalah lingkungan kerja non fisik.

Lingkungan kerja non-fisik adalah keseluruhan hubungan yang termasuk dalam urusan kerja. Seperti hubungan karyawan dengan pimpinan, maupun hubungan karyawan dengan karyawan yang lain. Jenis lingkungan kerja non-fisik utamanya berpengaruh juga dalam produktivitas karyawan.

Menurut Septianti (2018) menyatakan bahwa 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 yang terjadi pada Karyawan PT. Buleleng Indo Jaya Lampung adalah struktur tugas yang tidak sesuai dengan jobdesk pekerjaannya dimana Karyawan diperintahkan untuk mengerjakan pekerjaan lain dikarenakan perusahaan kekurangan karyawan, kurangnya dukungan atasan khususnya untuk Karyawan baru yang merasa kesulitan karena kurangnya arahan dari atasan maupun sesama Karyawan lain terlihat dari banyak Karyawan yang kurang paham cara menggunakan alat kerja dan juga kerjasama antara Karyawan tidak terjalin dengan baik sehingga sesama Karyawan tidak dapat tolong menolong ketika mengalami sebuah permasalahan. Masalah lingkungan kerja non fisik pada Karyawan PT. Buleleng Indo Jaya Lampung yang akan berdampak pada penurunan produktivitas kerja Karyawan PT. Buleleng Indo Jaya Lampung.

Selain faktor lingkungan kerja non fisik, faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah faktor kompensasi finansial. Pemberian kompensasi finansial 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.

Kompensasi finansial adalah 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.

Menurut Pratama (2019) Kompensasi finansial Merupakan sebuah bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah mereka lakukan untuk perusahaan. Karyawan berhak mendapatkan imbalan yang sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan dan perusahaan memiliki kebijakan masing-masing dalam pemberian kompensasinya

Yang terjadi pada PT Buleleng Indo Jaya Lampung, kompensasi finansial yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan anantara lain, tidak adanya bonus lembur yang dibayarkan perusahaan terhadap karyawan, sering terjadinya keterlambatan yang cukup jauh dari tanggal yang telah ditentukan dalam pembayaran insentif yang dijanjikan, dan juga upah karyawan yang tidak sesuai dengan perjanjian. Hal tersebut membuat kesejahteraan karyawan kurang dirasakan oleh karyawan PT. Buleleng Indo Jaya Lampung.

Kompensasi finansial merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja. Dengan diberikannya kompensasi yang seimbang

maka hal tersebut dapat memicu karyawan untuk bekerja lebih aktif dan tingkat produktivitas karyawan pun akan meningkat. Pemberian kompensasi memiliki sasaran untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya.

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

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas. maka perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Buleleng Indo Jaya Lampung ?
2. Apakah pengaruh kompensasi finansial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Buleleng Indo Jaya Lampung ?
3. Apakah pengaruh lingkungan kerja non fisik & kompensasi finansial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Buleleng Indo Jaya Lampung ?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Subjek penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi PT. Buleleng Indo Jaya Lampung yang berjumlah 35 karyawan.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah PT. Buleleng Indo Jaya Lampung.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Penelitian dilaksanakan di Kecamatan Natar, Kabupaten Lampung Selatan, Provinsi 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 dengan April 2022.

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. Buleleng Indo Jaya Lampung.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas. maka tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Buleleng Indo Jaya Lampung
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Buleleng Indo Jaya Lampung
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik & kompensasi finansial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Buleleng Indo Jaya Lampung

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi PT. BULELENG INDO JAYA LAMPUNG

Perusahaan dapat memperoleh sumbangan pemikiran tentang Peran lingkungan kerja non fisik & kompensasi finansial dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT. Buleleng Indo Jaya 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 LANDASAN TEORI

Landasan teori dalam penelitian ini membahas tentang lingkungan kerja non 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