

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Salah satu tolak ukur yang dapat digunakan untuk menilai kualitas sumber daya manusia adalah produktivitas kerja. Karena produktivitas kerja dapat digunakan perusahaan untuk mengetahui kinerja perusahaan dalam melakukan proses produksi, bahkan produktivitas berhubungan dengan sistem yang digunakan perusahaan serta berhubungan dengan efisiensi dan efektivitas kerja. Oleh karena itu penilaian 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 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. Produktivitas kerja karyawan yang baik akan menghasilkan produksi dalam kuantitas yang besar dengan kualitas yang baik sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan dalam kurun waktu tertentu, sehingga produktivitas kerja karyawan tersebut dapat menguntungkan bagi perusahaan.

Produktivitas merupakan hasil yang telah diperoleh perusahaan setelah mengalami beberapa tahapan tertentu seperti adanya proses input, proses terhadap input dan pada akhirnya menghasilkan output. Produktivitas kerja bukan hanya dinilai dari kuantitas kerja yang dihasilkan, melainkan kualitas kerja juga menjadi salah satu penilaian penting yang harus diperhatikan. Oleh karena itu Perusahaan harus memperhatikan kuantitas serta kualitas kerja jika ingin menciptakan produktivitas kerja yang tinggi sehingga akan memberikan dampak yang positif bagi perusahaan. Wahyuningsih (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.

Tingginya produktivitas kerja akan memberikan dampak positif bagi perusahaan, dampak positif produktivitas kerja yang tinggi bagi perusahaan dapat berupa peningkatan pendapatan yang bermanfaat untuk menjaga kelangsungan hidup sebuah perusahaan. Tingginya produktivitas kerja tidak hanya berdampak positif bagi perusahaan, melainkan tingginya produktivitas kerja juga dapat berdampak positif bagi karyawan, Karena tingginya produktivitas kerja pada karyawan akan meningkatkan jumlah upah/gaji yang diterima karyawan dari perusahaan. Oleh karena itu baik perusahaan maupun karyawan harus terus meningkatkan produktivitas kerja. Salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas kerja adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja karyawan serta pemberian kompensasi yang sesuai bagi karyawan. Dari beberapa referensi yang digunakan, peneliti menggunakan teori produktivitas yang paling relevan dengan permasalahan terkait produktivitas yaitu Handayani (2018) menyatakan bahwa produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan

menghasilkan output yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal. Produktivitas tenaga kerja adalah salah satu ukuran organisasi atau lembaga atau perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Salah satu perusahaan yang sedang mengalami penurunan produktivitas kerja yaitu CV. Mulawarman Farm Pringsewu yang bergerak dibidang peternakan telur yang telah berdiri sejak tahun 2001, yang dihasilkan CV. Mulawarman Farm Pringsewu adalah telur ayam yang ayamnya ditenakan sendiri oleh CV Mulawarman Farm Pringsewu. Proses pengiriman produk dilakukan hanya dilakukan di dalam negeri. CV. Mulawarman Farm Pringsewu berlokasi di Jalan Purwosari RT/RW 016/004 Kec Gading Rejo Kab. Pringsewu Lampung, 35372. Berikut ini adalah Data Target dan Pencapaian CV. Mulawarman Farm Pringsewu Tahun 2021.

Tabel 1.1

Data Target dan Pencapaian CV. Mulawarman Farm Pringsewu Tahun 2021

Bulan	Target (Kg)	Pencapaian
Januari	3000	2290
Februari	3000	2603
Maret	3000	1125
April	3000	2213
Mei	3000	2162
Juni	3000	2421
Juli	3000	1981
Agustus	3000	2930
September	3000	1650
Oktober	3000	2220
November	3000	3002
Desember	3000	1870
Total	36000	26467

Sumber : CV. Mulawarman Farm Pringsewu Tahun, 2022

Tabel 1.1 menjelaskan terkait produktivitas CV. Mulawarman Farm Pringsewu tahun 2021. Pada bulan November CV. Mulawarman Farm Pringsewu memiliki realisasi pencapaian dengan rata rata paling tinggi yaitu sebanyak 3002 Kg telur. Hal tersebut sangat baik untuk kemajuan perusahaan

dikarenakan melebihi target yang telah diberikan perusahaan. Pada bulan maret CV. Mulawarman Farm Pringsewu memiliki realisasi pencapaian dengan rata rata paling rendah yaitu sebanyak 1125 Kg telur. Hal tersebut sangat jauh dari target yang ditetapkan perusahaan. Data diatas mengindikasikan adanya permasalahan produktivitas pada CV. Mulawarman Farm Pringsewu dikarenakan pencapaian yang memenuhi target hanya terjadi di bulan November 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.

Peneliti melakukan wawancara kepada pihak CV. Mulawarman Farm Pringsewu bahwa terkait dengan permasalahan produktivitas kerja karyawan yaitu dikarenakan karyawan mulai malas malasan dalam berkerja terlihat dari penundaan pemberian pakan ayam dari jam yang ditentukan, penerangan yang tidak maksimal terlihat dari banyak lampu yang tidak berfungsi dan tidak segera diganti, pemberian vaksin kepada ayam yang tidak merata membuat ayam bertelur dengan tidak maksimal dan terdapat hasil produksi yang tidak sesuai standar yang ditentukan perusahaan sehingga perusahaan tidak berani menjual telur ayam tersebut. Permasalahan produktivitas kerja yang dihadapi CV. Mulawarman Farm Pringsewu ini harus ditindak lanjuti sehingga karyawan dapat lebih optimal dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

Variabel yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja non fisik merupakan cerminan dari suasana kerja yang terjadi pada suatu perusahaan. Lingkungan kerja non fisik sangat perlu diperhatikan karena dapat mendukung produktivitas karyawan dalam bekerja, karena lingkungan kerja non fisik dapat menjadikan karyawan lebih bersemngat dalam meningkatkan hasil pekerjaan. Oleh karena itu perusahaan harus memberikan suasana lingkungan kerja non fisik yang baik untuk karyawan sehingga akan berdampak pada meningkatkan produktivitas kerja. hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Dian Septianti (2016) yang

menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik dapat mempengaruhi produktivitas kerja.

Jika karyawan merasa suasana lingkungan non fisik memberikan kenyamanan dan keharmonisan dalam bekerja, maka suasana ini akan memberikan kedamaian dan kedekatan atau keakraban antara sesama rekan kerja sehingga karyawan bersemangat dalam melakukan pekerjaan yang akan berdampak pada meningkatnya produktivitas kerjanya karyawan, sebaliknya jika karyawan merasa suasana lingkungan non fisik tidak memberikan kenyamanan dan keharmonisan dalam bekerja, maka suasana ini akan menimbulkan sebuah permasalahan baik antara atasan dan bawahan bahkan sesama rekan kerja yang akan berdampak pada menurunnya produktivitas kerjanya karyawan. Teori lingkungan kerja non fisik yang paling sesuai dengan dengan keadaan perusahaan adalah teori dari Septianti (2016) 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.

Berdasarkan hasil wawancara yang kepada pihak CV. Mulawarman Farm Pringsewu permasalahan yang terjadi terkait dengan lingkungan kerja non fisik yang terjadi pada karyawan CV. Mulawarman Farm Pringsewu adalah kurangnya kerjasama antara sesama karyawan, tidak terjalin komunikasi yang baik antara sesama rekan kerja dan kurangnya dukungan serta arahan dari atasan ke bawahan sehingga kurang jelasnya struktur tugasnya. Masalah lingkungan kerja non fisik pada karyawan CV. Mulawarman Farm Pringsewu yang akan berdampak pada permasalahan produktivitas kerja karyawan CV. Mulawarman Farm Pringsewu .

Selain variabel lingkungan kerja, variabel yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah variabel kompensasi finansial. Kompensasi finansial dibagi menjadi dua bagian yaitu kompensasi finansial langsung diberikan

dalam bentuk gaji, upah, insentif dan Kompensasi finansial langsung tidak langsung dapat berupa bentuk tunjangan tidak mencakup dalam kompensasi finansial langsung, seperti proteksi (asuransi, pesangon, tunjangan anak sekolah, pensiun), komisi luar jam kerja (lembur, cuti, serta fasilitas lain rumah dan kendaraan). Tujuan diberikannya kompensasi finansial kepada karyawan antara lain adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hal ini pun didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Simanjuntak & Arwiyah (2019) menyatakan bahwa kompensasi finansial dapat mempengaruhi produktivitas kerja.

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. Teori yang relevan dengan masalah yang terkait kompensasi finansial yang terjadi di perusahaan adalah teori dari Sodikin (2017) 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.

Table 1.2

Gaji Karyawan CV. Mulawarman Farm Pringsewu Tahun 2021

Gaji Karyawan	UMR
Rp. 2.200.000	Rp. 2.400.486

Sumber : CV. Mulawarman Farm Pringsewu Tahun, 2022

Tabel 1.2 Menjelaskan Gaji karyawan CV. Mulawarman Farm Pringsewu, data tersebut menunjukkan bahwa Gaji yang diterima oleh karyawan masih dibawah UMR yang berlaku di Kabupaten Pringsewu.

Berdasarkan hasil wawancara yang kepada pihak CV. Mulawarman Farm Pringsewu permasalahan yang terjadi terkait dengan kompensasi finansial yang terjadi pada karyawan CV. Mulawarman Farm Pringsewu adalah gaji yang diterima belum sesuai dengan UMR yang ditetapkan pemerintah Kabupaten Pringsewu di tahun 2021 dan tidak adanya sistem pemberian uang lembur yang diberikan perusahaan untuk karyawan yang bekerja melebihi jam kerja yang ditentukan serta keterlambatan pembayaran insentif karyawan. Masalah kompensasi pada karyawan CV. Mulawarman Farm Pringsewu yang akan berdampak pada penurunan produktivitas kerja karyawan CV. Mulawarman Farm Pringsewu .

Berdasarkan pembahasan di atas, maka penelitian ini mencoba mengkaji mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas karyawan karyawan dengan menguji dengan variabel kecerdasan emosional dan kepuasan kerja. melihat fenomena yang terjadi di atas maka penting untuk meneliti lebih jauh mengenai **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA CV. MULAWARMAN FARM PRINGSEWU ”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas. maka perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja non fisik dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja CV. Mulawarman Farm Pringsewu?
2. Apakah kompensasi finansial dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja CV. Mulawarman Farm Pringsewu?
3. Apakah lingkungan kerja non fisik dan kompensasi finansial dapat berpengaruh terhadap produktivitas CV. Mulawarman Farm Pringsewu?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Subjek penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi pada CV. Mulawarman Farm Pringsewu yang berjumlah 33 karyawan.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah CV. Mulawarman Farm Pringsewu

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Penelitian dilaksanakan CV. Mulawarman Farm Pringsewu yang berlokasi di Jalan Purwosari RT/RW 016/004 Kec Gading Rejo Kab. Pringsewu Lampung, 35372.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang di tentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan berdasarkan kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada bulan October 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 non fisik, kompensasi finansial dan produktivitas kerja CV. Mulawarman Farm Pringsewu .

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 CV. Mulawarman Farm Pringsewu
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kompensasi finansial terhadap produktivitas kerja CV. Mulawarman Farm Pringsewu
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja non fisik dan kompensasi finansial terhadap produktivitas kerja CV. Mulawarman Farm Pringsewu

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi Penulis

Menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti, khususnya dalam bidang sumber daya manusia yang berhubungan dengan variabel Lingkungan Kerja Non Fisik, Kompensasi Finansial terhadap Produktivitas Kerja dan untuk menambah pemahaman serta lebih mendukung teori teori yang telah ada berkaitan dengan masalah yang telah diteliti serta untuk mengimplementasikan dan memperkaya ilmu pengetahuan yang lebih didapat dibangku perkuliahan.

1.5.2 Bagi CV. Mulawarman Farm Pringsewu

Perusahaan dapat memperoleh sumbangan pemikiran tentang Peran lingkungan kerja non fisik & kompensasi finansial dapat mempengaruhi

produktivitas kerja CV. Mulawarman Farm Pringsewu .

1.5.3 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.

1.5.4 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