

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Transportasi di Indonesia memiliki perkembangan yang sangat pesat. Hal itu dapat dilihat dari sejarah transportasi di Indonesia. Zaman dahulu orang melakukan kegiatan perpindahan dari satu tempat ke tempat lain hanya dengan mengandalkan jalan kaki, menggunakan hewan dan kendaraan sederhana untuk membantu mengangkut barang sehingga jumlah barang yang diangkut sangat terbatas dan memerlukan waktu yang sangat lama untuk sampai ke tempat tujuan. Tetapi seiring dengan perkembangan teknologi, sarana transportasi yang ada saat ini sudah jauh berbeda dengan zaman dulu, jumlah sarana transportasi yang ada sekarang terus meningkat setiap tahunnya, memiliki daya angkut dalam jumlah yang besar dan waktu tempuh yang lebih singkat.

Prasarana transportasi berperan penting dalam mendorong laju pertumbuhan dan perkembangan suatu wilayah/kota, baik di sektor ekonomi, pendidikan, pariwisata dan lain sebagainya. Suatu wilayah/kota yang tidak didukung dengan sarana dan prasarana transportasi yang baik pada umumnya memiliki tingkat perkembangan yang lambat karena sektor transportasi yang baik merupakan salah satu pendukung kemajuan diatas. Ada berbagai macam bentuk transportasi mulai dari yang beroperasi di udara, laut dan darat. Dari banyaknya jenis kendaraan semuanya dilengkapi dengan roda atau biasa disebut ban. Ban memiliki fungsi yang bermacam-macam diantaranya yaitu sebagai penahan beban, sebagai peredam, penerus tenaga dari mesin, kontrol kemudi dan lainnya. Jadi dapat dikatakan ban merupakan bagian terpenting dari kendaraan. Sehingga kerusakan ban menjadi permasalahan penting bagi pemilik kendaraan, jika ban rusak pada saat kendaraan melaju dengan kencang maka bisa terjadi kecelakaan yang serius. Sedangkan harga ban sangatlah mahal.

Dengan perkembangan teknologi dan kreativitas sehingga terciptanya inovasi yang diharapkan dapat menguasai pasar. Salah satu inovasi yang dapat mengurangi beban pengendara yaitu terciptanya ban vulkanisir yang sekaligus menjadi pesaing dari ban asli. CV Surya Ban Bandar Lampung adalah Perusahaan yang bergerak pada bidang vulkanisir ban. Perusahaan ini melakukan kegiatan produksi dengan cara mendaur ulang (*recycle*) ban bekas agar dapat kembali digunakan dengan menambahkan ragi baru pada permukaan ban. Ban vulkanisir ialah ban bekas atau ban yang tidak bisa dipakai, diproses kembali dengan cara menempelkan tapak baru/kulit ban dan dimasak dengan alat khusus sehingga ban tersebut dapat digunakan kembali. Dengan bahasa yang lebih sederhana, ban vulkanisir juga dapat di sebut sebagai proses bertambahnya usia ban sehingga dapat dipakai dalam jangka waktu yang cukup lama. Harga ban vulkanisir relatif lebih murah dibandingkan dengan harga ban asli. Karena harga yang murah, ban vulkanisir menjadi salah satu alternative dalam pembelian ban.

Sumber Daya Manusia (SDM) berperan penting dalam keunggulan kompetitif suatu perusahaan vulkanisir ban. Setiap perusahaan harus bisa menjaga, memelihara dan meningkatkan kualitas kerja Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan maksimal. Menurut Halisa (2020) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan aset yang penting di perusahaan guna mendukung jalannya suatu perusahaan. Menurut Aisyah dalam Atika & mafra (2020) kualitas sumber daya manusia dapat dilihat dari produktivitasnya. Produktivitas kerja memiliki peran penting bagi sebuah perusahaan karena membantu dalam memahami kinerja perusahaan dalam proses produksi. Produktivitas ini erat kaitannya dengan efisiensi dan efektivitas kerja. Oleh karena itu, penilaian berkala terhadap produktivitas kerja perusahaan sangatlah penting. Dengan melakukan penilaian ini secara rutin, perusahaan dapat meningkatkan dan menilai sejauh mana tingkat efisiensi dan keefektifan sistem yang digunakan.

Menurut Sutrisno (2019 : 94) Produktivitas Kerja adalah suatu hubungan atau perbandingan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Menurut Sunarsi & Kusjono, produktivitas adalah perbandingan antara hasil dari suatu pekerjaan karyawan dengan pengorbanan yang telah dikeluarkan. Produktivitas juga bisa diartikan sebagai tingkat efisiensi dalam memproduksi barang dan jasa. Salah satu upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja adalah dengan mengambil perhatian terhadap lingkungan kerja bagi karyawan, serta memberikan kompensasi yang sesuai bagi mereka.

CV Surya Ban Bandar Lampung merupakan Perusahaan yang sedang mengalami tidak tercapainya target yang ditentukan Perusahaan, dengan berarti produktivitas kerja karyawannya tidak baik. Dalam pelaksanaan kegiatan produksi vulkanisir, semangat kerja yang tinggi dari karyawan sangat dibutuhkan agar pekerjaan dapat selesai tepat waktu dengan hasil yang berkualitas. Selain itu, karyawan juga diharuskan memenuhi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Produksi vulkanisir ban melibatkan proses pembuatan ban baru dengan membuang sisa karet pada ban bekas dan menambahkan lapisan baru. Teknik vulkanisir ini telah diakui sebagai metode sah oleh pabrikan ban. CV Surya Ban memiliki 39 karyawan.

Tabel 1.1
Data Karyawan CV Surya Ban Bandar Lampung

No	Bagian	Jabatan	Jumlah Karyawan
1.	-	Manager	1
2.	Administrasi	Staff	2
3.	Produksi	Kepala Bidang	1
4.	Produksi	Karyawan	35
Jumlah			39

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan hasil observasi, penelitian menunjukkan bahwa CV Surya Ban mengalami masalah dalam produktivitas kerja karyawan. Hasil wawancara dengan manager CV Surya Ban menunjukkan bahwa terdapat hasil produksi yang tidak mencapai target. Realisasi produksi yang buruk terlihat dari fakta bahwa perusahaan mengharapkan produksi ban dari Januari sampai Desember 2022 mencapai 80% dari target yang telah ditetapkan, namun pada tahun 2022, realisasi produksi tidak mencapai angka tersebut.

Tabel 1.2
Pencapaian Target Vulkanisir Ban CV Surya Ban
Tahun 2022

Bulan	Target (Ban)	Realisasi (Ban) (2022)	Ketercapaian % (2022)
Januari	400	240	60%
Februari	400	238	60%
Maret	400	220	55%
April	400	217	54%
Mei	400	230	58%
Juni	400	220	55%
Juli	400	211	53%
Agustus	400	197	49%
September	400	184	46%
Oktober	400	180	45%
November	400	178	45%
Desember	400	166	42%
Jumlah	4.800	2481	52%

Sumber : CV Surya Ban Bandar Lampung 2022

Fenomena yang terjadi dalam Perusahaan bahwa karyawan tidak memiliki kemampuan untuk mencapai target produksi yang telah ditetapkan Perusahaan. Tidak memiliki semangat kerja yang baik, terlihat dari hasil yang dicapai dalam satu hari dibandingkan dengan hari sebelumnya semakin menurun. Kemudian pengembangan diri, karyawan senantiasa tidak berusaha untuk mengembangkan diri guna meningkatkan kemampuan kerja mereka sehingga selalu tidak memenuhi target produksi yang telah ditetapkan. Dari segi mutu, Karyawan tidak selalu berusaha untuk meningkatkan mutu hasil kerja mereka dari waktu ke waktu.

Kemudian dari segi efisiensi, karyawan tidak memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara efisien, terlihat dari pengerjaan vulkanisir yang harus dilakukan secara berulang menyebabkan pemborosan waktu, bahan, dan tenaga.

Dampak dari permasalahan produktivitas tersebut mengakibatkan penurunan pertumbuhan perolehan keuntungan Perusahaan CV Surya Ban Bandar Lampung. Perusahaan CV Surya ban Bandar Lampung perlu meningkatkan produktivitas kerja agar karyawan dapat bekerja lebih optimal. Berdasarkan riset penelitian yang dilakukan oleh Sunarsi & Kusjono (2019), faktor yang dapat meningkatkan produktivitas, antara lain lingkungan kerja. Selain itu, menurut Syarifuddin (2022) kompensasi finansial juga dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah lingkungan kerja non fisik. Sedarmayanti (2018) mendefinisikan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Menurut Sunarsi & Kusjono (2019) Lingkungan kerja non fisik salah satu hal yang penting dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Karena lingkungan kerja non fisik dapat mempengaruhi *physiology* dan *psychologist* karyawan dalam bekerja. Suasana kerja yang nyaman dan kondusif akan meningkatkan konsentrasi dalam melaksanakan tugas-tugas dan mendorong kreativitas untuk mencari cara yang lebih efisien. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja non fisik yang baik bagi karyawan, karena hal ini berdampak pada peningkatan produktivitas kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Tarigan et al (2022) dan Ginting et al (2023) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Jika karyawan merasa bahwa suasana lingkungan kerja non fisik memberikan kenyamanan dan keharmonisan, maka hal ini akan menciptakan kedamaian dan keakraban antara sesama rekan kerja. Akibatnya, karyawan akan termotivasi dan bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugasnya, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerjanya. Sebaliknya, jika karyawan merasa suasana

lingkungan kerja non fisik tidak menyenangkan dan tidak harmonis, hal ini dapat menyebabkan masalah antara atasan, bawahan, dan rekan kerja. Dampaknya adalah menurunnya produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian, suasana lingkungan kerja non fisik berperan penting dalam memengaruhi motivasi dan semangat karyawan, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi tingkat produktivitas mereka.

Hasil wawancara dengan pihak CV Surya Ban Bandar Lampung mengindikasikan bahwa permasalahan terkait lingkungan kerja non fisik pada karyawan meliputi struktur tugas yang tidak jelas seperti adanya karyawan yang harus memegang pekerjaan dengan 2 divisi yang berbeda karena kurangnya karyawan, menyebabkan karyawan tidak bekerja secara maksimal. Kurangnya perhatian dan dukungan pimpinan, pimpinan jarang sekali melakukan pengawasan terhadap karyawan sehingga tidak pernah memberikan petunjuk, arahan serta motivasi yang membangun semangat kerja. Terdapat kelancaran komunikasi yang tidak baik antara sesama rekan kerja sehingga kurangnya harmonisasi hubungan antara karyawan satu dengan karyawan lainnya.

Dampak dari permasalahan lingkungan kerja non fisik ini adalah tidak tercapainya target produksi yang ditetapkan Perusahaan. Permasalahan ini berpotensi menyebabkan penurunan produktivitas kerja karyawan di CV Surya Ban Bandar Lampung. Oleh karena itu, perusahaan sebaiknya memberikan perhatian dan dukungan lebih kepada setiap karyawan. Penting bagi perusahaan untuk mengatasi masalah komunikasi dan hubungan antar karyawan produksi agar produktivitas kerja dapat meningkat. Tindakan cepat dan perhatian terhadap isu-isu ini akan berdampak secara positif untuk perusahaan ke depannya.

Variabel lain yang dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah kompensasi finansial. Menurut Saputra (2018) Kompensasi Finansial adalah sebagai imbalan yang diberikan kepada tenaga kerja dalam bentuk uang, baik secara langsung maupun tidak langsung, dalam periode tertentu. Kompensasi finansial ini bisa berbentuk uang tunai atau barang yang dapat dinilai dengan angka nominal. Menurut Heriyanti & Santi (2020) Kompensasi finansial adalah imbalan yang diberikan oleh suatu perusahaan ke karyawan dalam bentuk finansial, baik langsung

maupun tidak langsung sebagai imbalan atas kontribusi terhadap perusahaan. Pemberian kompensasi finansial kepada karyawan memiliki tujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Syafruddin et al (2022) dan Heriyanti & Santi (2020) yang menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Dengan memberikan kompensasi finansial yang tepat, perusahaan dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada produktivitas mereka. Oleh karena itu, manajemen perusahaan perlu memperhatikan aspek kompensasi finansial dalam upaya meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan.

Pemberian kompensasi finansial memiliki peran yang sangat penting bagi karyawan, karena sistem kompensasi yang sesuai dapat mendorong mereka untuk bekerja lebih baik dan bertanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Sebaliknya, jika kompensasi finansial tidak sesuai bagi karyawan, hal ini dapat menurunkan kualitas kerja dan menyebabkan rendahnya rasa tanggung jawab, yang pada akhirnya akan berdampak negatif pada produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak CV Surya Ban, terdapat beberapa permasalahan terkait kompensasi finansial. Terdapat tidak kesesuaian pemberian gaji pada karyawan dengan kontrak awal perekrutan, karena pada kontrak awal bahwa gaji karyawan produksi sesuai dengan Upah Minimum Kota (UMK) yaitu sebesar 2.770.794 namun kenyataannya gaji yang diberikan hanya sebesar 2.500.000. Sistem pembayaran gaji dilakukan secara tunai dan sering kali pemberian gaji diberikan dengan waktu yang telat 2 minggu. Karyawan produksi juga tidak mendapatkan insentif, karena insentif akan diberikan apabila hasil produksi yang dihasilkan memenuhi target, sedangkan jika dilihat hasil produksi beberapa tahun kebelakang, karyawan tidak pernah memenuhi target yang ditentukan. Selain itu bonus yang diberikan diakhir tahun hanya diberikan kepada karyawan yang memiliki masa kerja diatas 3 tahun. Sistem Pembayaran bonus

dilakukan secara tunai, namun bonus tidak diberikan dengan jumlah yang sama rata dan tidak diberikan secara rutin setiap tahunnya kepada karyawan yang memiliki masa kerja diatas 3 tahun. Selain tidak kesesuaian dan keadilan dalam memberikan kompensasi finansial, Perusahaan harus memperhatikan ketepatan waktu dalam pemberiannya sehingga diharapkan karyawan bisa melakukan pekerjaannya dengan antusias. Dengan begitu kompensasi yang diberikan secara adil dan efektif maka produktivitas kerja karyawan akan berjalan dengan baik.

Kebijakan pemberian kompensasi finansial yang belum sepenuhnya sesuai dengan harapan karyawan ini dinilai menjadi permasalahan yang signifikan dan berdampak pada semangat kerja karyawan, pada akhirnya terjadi rendahnya produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, diperlukan evaluasi menyeluruh terhadap sistem kompensasi finansial yang berlaku, karena hal ini akan mempengaruhi tujuan perusahaan. Perbaikan dalam hal kompensasi finansial ini akan berkontribusi pada peningkatan motivasi dan semangat kerja karyawan, yang pada akhirnya akan berpengaruh positif pada produktivitas mereka.

Selain menjaga kesesuaian dalam memberikan kompensasi finansial, perusahaan harus memperhatikan juga ketepatan waktu dalam pemberiannya. Dengan adanya kedisiplinan dalam memberikan kompensasi, diharapkan karyawan akan lebih antusias dan termotivasi dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Jika kompensasi diberikan secara adil dan tepat waktu, maka diharapkan produktivitas kerja karyawan dapat berjalan dengan baik. Selain itu, perusahaan juga harus memperhatikan disiplin kerja karyawan. Disiplin kerja yang baik dari karyawan merupakan faktor penting dalam mencapai produktivitas yang optimal. Dengan adanya kedisiplinan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka, karyawan akan lebih terfokus dan efisien dalam bekerja, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kinerja dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan, dengan fokus pada variabel lingkungan kerja non fisik dan kompensasi finansial. Dengan melihat fenomena yang telah dijelaskan sebelumnya, penting untuk melakukan penelitian lebih mendalam terkait **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN CV SURYA BAN BANDAR LAMPUNG BANDAR LAMPUNG”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja non fisik dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan CV Surya Ban Bandar Lampung?
2. Apakah kompensasi finansial dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan CV Surya Ban Bandar Lampung?
3. Apakah lingkungan kerja non fisik dan kompensasi finansial dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan CV Surya Ban Bandar Lampung?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada CV Surya Ban Bandar Lampung.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek Penelitian

Objek dalam penelitian CV Surya Ban Bandar Lampung adalah pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik (X1), Kompensasi Finansial (X2), Produktivitas Kerja karyawan (Y).

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini adalah kantor CV Surya Ban di Jalan Undang No.33b, Garuntang, Kecamatan Bumi Waras, Kota banadra lampung.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Adapun ruang lingkup waktu penelitian ini dilaksanakan mulai tanggal November 2022 sampai dengan Februari 2023.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan

Adapun ruang lingkup pengetahuan yaitu Manajemen SDM khususnya pengaruh lingkungan kerja non fisik, kompensasi finansial dan produktivitas kerja.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas kerja karyawan CV Surya Ban Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap produktivitas kerja karyawan CV Surya Ban Bandar Lampung.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik dan kompensasi finansial pada terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV Surya Ban Bandar Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis merupakan manfaat yang berkenaan dengan ilmu pengetahuan, dalam hal ini ilmu linguistik dan kebahasaan. Berkenan dengan hal ini yaitu sebagai tambahan ilmu pengetahuan bagi peneliti dan pembaca.

1.5.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Penulis

Hasil dari penelitian ini untuk menambah pengetahuan dan pengalaman bagi peneliti dalam menerapkan pengetahuan terhadap masalah yang dihadapi secara nyata

2. Bagi Pihak Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi hal-hal yang dapat membuat CV Surya Ban Bandar Lampung sebagai tolak ukur mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja non fisik dan kompensasi finansial terhadap produktivitas kerja karyawan yang telah dicapai.

3. Bagi Institusi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah karya ilmiah bagi Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya Bandar Lampung khususnya tentang Pengaruh lingkungan kerja non fisik dan kompensasi finansial Terhadap produktivitas kerja Karyawan.

4. Bagi Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi pembaca tentang Pengaruh lingkungan kerja non fisik dan kompensasi finansial Terhadap produktivitas kerja Karyawan Pada CV Surya Ban Bandar Lampung.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk dapat mempermudah gambaran secara umum mengenai bagian-bagian yang akan dibahas dalam penelitian ini, maka penulis membagi naskah penelitian ini dalam tiap-tiap bab yang akan diuraikan secara sistematis, sebagai berikut:

1.6.1 BAB I : PENDAHULUAN

Dalam penulisan bab ini berisi latar belakang, ruang lingkup penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

1.6.2 BAB II : LANDASAN TEORI

Dalam penelitian bab ini berisi penjelasan tentang teori-teori yang berhubungan dengan topik penelitian, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan pengembangan hipotesis.

1.6.3 BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisi tentang jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, menentukan populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, uji persyaratan instrument, uji persyaratan analisis data, metode analisis data dan uji hipotesis.