

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan asset yang sangat berharga bagi perkembangan perusahaan seiring masuknya era globalisasi dan kemajuan teknologi saat ini. Kemajuan teknologi ditandai oleh berkembangnya masyarakat informasi menggantikan masyarakat industri. Kemajuan dan perkembangan dalam bidang ekonomi dan teknologi selalu merangsang adanya perubahan pada bidang sosial kemasyarakatan. Implikasi yang lebih jauh adalah pada faktor pelayanan prima, faktor kecepatan dan sarana pendukung infrastruktur teknologi informasi yang kemudian menjadi pangsa pasar baru. Pengembangan sumber daya manusia di bidang produksi dan jasa harus berpihak pada orientasi pelayanan pelanggan. Tantangan persaingan global menuntut suatu perusahaan untuk dapat mengembangkan sumber daya manusia sehingga dapat meningkatkan daya saing perusahaan. Kualitas sumber daya manusia tidak lagi dipandang sebagai suatu asset yang bisa susut atau dihapuskan ketika umur ekonomisnya berakhir, namun sebagai modal dan senjata untuk berinovasi dan memenangkan persaingan.

Strategi pengembangan yang berorientasi pada peningkatan pelayanan yang efisien, handal, aman, nyaman dan akrab dengan lingkungan menjadi bagian dari upaya peningkatan produktivitas karyawan. Tingkat persaingan dalam dunia bisnis semakin ketat sehingga aktivitas suatu perusahaan harus diselaraskan dengan perkembangan teknologi yang sangat pesat guna meningkatkan produktivitasnya. Dalam hal ini diperlukan pengetahuan tentang bagaimana mengarahkan para karyawan agar mau bekerja dengan semaksimal mungkin agar tercapainya produktivitas perusahaan. Kualitas 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. Karena produktivitas kerja dapat digunakan perusahaan untuk mengetahui kemajuan perusahaan dalam melakukan proses produksi, bahkan produktivitas berhubungan dengan sistem yang digunakan perusahaan serta berhubungan dengan efesiensi dan efektivitas kerja. Oleh karena itu penilaian produktivitas kerja sebuah perusahaan harus dilakukan secara berkala sehingga perusahaan dapat meningkatkan serta mengetahui tingkat efesiensi dan keefektifan sistem yang digunakan perusahaan.

Sektor penggilingan padi yang menjadi bisnis yang memiliki tingkat persaingan yang cukup tinggi dikarenakan penggilingan padi menghasilkan beras yang kita konsumsi saat ini, untuk itu sangat penting sebuah perusahaan penggilingan padi untuk terus memperbaiki manajemen perusahaan guna pemenuhan permintaan. Dikarenakan, saat ini permintaan dari Negara luar terhadap beras Indonesia terus meningkat namun belum dapat terpenuhi dikarenakan rendahnya produktivitas perusahaan di Indonesia. Indonesia belum dapat mengisi peluang-peluang pasar baru karena terbentur dari jumlah produksi. Beras asal Indonesia termasuk Beras yang bebas dari penolakan karena terus menerus diperhatikan kesehatan lingkungannya dan mempunyai mutu yang baik. Dalam presentasinya saat ini yaitu meningkatnya permintaan konsumen untuk produk Beras berkualitas tinggi. Meningkatnya permintaan konsumen tentu berdampak baik bagi produktivitas perusahaan yang memiliki penggilingan padi.

Produktivitas Kerja merupakan merupakan tingkat kemampuan tenaga kerja dalam menghasilkan produk. Produktivitas tenaga kerja menunjukkan adanya kaitan antara output (hasil kerja) dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja. 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. Menurut Handayani (2018) 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 penelitian ini, salah satu perusahaan penggilingan padi yang sedang mengalami penurunan produktivitas kerja yaitu Pabrik Padi Agam Jaya Kalianda Lampung Selatan Pabrik Padi Agam Jaya Kalianda Lampung Selatan adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang penggilingan padi menjadi beras. Didirikan pada akhir tahun 1999, perusahaan ini adalah anak perusahaan dari perusahaan inti yang berada di Serang, Banten yaitu Suburjaya Group. Pabrik Padi Agam Jaya Kalianda Lampung beralamatkan di jalan Dusun banyumas desa agom, Sidoharjo, Sidoharjo, Kec. Kalianda, Kabupaten Lampung

Selatan, Lampung 35551. Perusahaan ini memiliki 46 karyawan terbagi atas masing-masing bagian. Berikut ini data karyawan Pabrik Padi Agam Jaya Kalianda Lampung Selatan Tahun 2022.

Tabel 1.1

Data Karyawan Pabrik Padi Agam Jaya Kalianda Lampung Selatan Tahun 2022

Bagian	Jabatan	Jumlah Karyawan
OFFICE	Manager	1
	Supervisor	1
	Administrasi	3
	Finansial	3
	Teknisi	3
PRODUKSI	Penggilingan	23
	Penjemuran	12
Total		46

Dijelaskan pihak perusahaan Jumlah Karyawan pada Pabrik Padi Agam Jaya Kalianda Lampung Selatan, hasil data tersebut didapat informasi bahwa Pabrik Padi Agam Jaya Kalianda Lampung Selatan memiliki 46 karyawan yang terdiri dari 11 karyawan bagian office dan 35 karyawan bagian Produksi. Didalam penelitian ini penulis meneliti produktivitas kerja karyawan bagian produksi yang berjumlah 35 karyawan. Berikut ini data pencapaian karyawan bagian produksi Pabrik Padi Agam Jaya Kalianda Lampung.

Tabel 1.2

Data Target dan Pencapaian Pabrik Padi Agam Jaya Kalianda Lampung Tahun 2021-2022

Bulan	Target/ Karung (25 Kg)	Realiasi Pencapaian Tahun 2021	Persentase	Realiasi Pencapaian Tahun 2022	Persentase
Januari	250	226	90%	223	89%
Februari	250	260	104%	100	41%
Maret	250	112	45%	101	41%
April	250	221	88%	180	75%
Mei	250	216	86%	126	43%
Juni	250	142	57%	110	43%
Juli	250	198	79%	108	42%
Agustus	250	223	89%	200	84%
September	250	165	66%	151	61%
Oktober	250	222	89%	220	89%
November	250	200	80%	250	100%
Desember	250	187	74%	144	58%
Total	3000	2372	79%	1813	60%

Sumber : Pabrik Padi Agam Jaya Kalianda Lampung, 2023

Berdasarkan wawancara terhadap salah satu pihak perusahaan Pabrik Padi Agam Jaya Kalianda Lampung Selatan terjadi penurunan produksi dari tahun 2021 ke 2022 dikarenakan karyawan tidak mampu untuk mengerjakan tugas dengan baik terlihat dari lambatnya karyawan dalam berkerja karena kurang menguasai alat kerja yang digunakan dan juga semangat kerja yang kurang baik terlihat dari banyak karyawan yang terlambat masuk kerja bahkan istirahat melebihi jam istirahat yang diberikan perusahaan. Hal tersebut berdampak kepada keterlambatan waktu pengiriman Beras ke konsumen dan terdapat hasil produksi yang tidak sesuai standar yang ditentukan perusahaan sehingga belum layak untuk didistribusikan ke konsumen.

Tabel 1.3

**Kehadiran Karyawan Produksi Pabrik Padi Agam Jaya Kalianda Lampung
Selatan Tahun 2022**

Bulan	Total Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Sakit	Izin	Tanpa Keterangan	Persentase Ketidakhadiran
Januari	35	25	1	6	13	3,01%
Februari	35	23	3	10	9	3,15%
Maret	35	26	-	10	15	3,57%
April	35	25	3	7	9	2,86%
Mei	35	26	2	19	2	3,13%
Juni	35	25	3	7	5	3,57%
Juli	35	26	10	5	1	3,82%
Agustus	35	25	13	7	5	3,24%
September	35	26	5	8	10	3,13%
Oktober	35	25	9	8	8	3,10%
November	35	25	2	10	3	2,04%
Desember	35	26	3	-	12	2,85%
Rata Rata						3,12%

Sumber : Pabrik Padi Agam Jaya Kalianda Lampung, 2023

Berdasarkan Tabel 1.2 Mengenai Data Absensi karyawan produksi Pabrik Padi Agam Jaya Kalianda Lampung Selatan. Rata rata ketidakhadiran karyawan produksi Pabrik Padi Agam Jaya Kalianda Lampung Selatan sebesar 3,12%. Data tersebut menjelaskan bahwa ketidakhadiran karyawan produksi Pabrik Padi Agam Jaya Kalianda Lampung Selatan dikatakan tinggi. Hal ini dapat berdampak terhadap produktivitas karyawan produksi Pabrik Padi Agam Jaya Kalianda Lampung Selatan dikarenakan kurang baik tingkat indiscipliner para karyawan produksi.

Tingginya produktivitas kerja akan memberikan dampak positif bagi perusahaan penggilingan padi, 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.

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

Lingkungan Kerja Non Fisik dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. 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 bersemangat dalam meningkatkan hasil pekerjaan. Menurut 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.

Lingkungan kerja non fisik yang terjadi di Pabrik Padi Agam Jaya Kalianda Lampung Selatan yaitu kerja sama antar kelompok yang kurang baik terlihat dari kurangnya kerjasama antara divisi, tidak terjalin komunikasi yang baik antara sesama rekan kerja dikarenakan tingkat senioritas sesama karyawan yang tinggi dan juga kurangnya perhatian dan dukungan pimpinan perusahaan sehingga terjadi keterlambatan produksi dan kurang jelasnya pembagian struktur tugasnya. Masalah lingkungan kerja non fisik pada karyawan Pabrik Padi Agam Jaya Kalianda Lampung Selatan yang akan berdampak pada penurunan produktivitas kerja karyawan Pabrik Padi Agam Jaya Kalianda Lampung Selatan.

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. Oleh karena itu perusahaan harus memberikan suasana lingkungan kerja non fisik yang baik untuk karyawan sehingga akan berdampak pada meningkatkan produktivitas kerja.

Selain Lingkungan Kerja Non Fisik, yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah Kompensasi Finansial. 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. Menurut Saputra (2018) menyatakan bahwa 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.

Kompensasi finansial karyawan pada Pabrik Padi Agam Jaya Kalianda Lampung Selatan yaitu gaji yang diterima belum sesuai dengan kesepakatan antara perusahaan dan karyawan serta pembayaran insentif karyawan sering mengalami keterlambatan dari tanggal yang sudah ditentukan sendiri oleh perusahaan. Masalah kompensasi pada karyawan Pabrik Padi Agam Jaya Kalianda Lampung Selatan yang akan berdampak pada penurunan produktivitas kerja karyawan Pabrik Padi Agam Jaya Kalianda Lampung Selatan.

Table 1.4

**Upah Lembur Karyawan Pabrik Padi Agam Jaya Kalianda Lampung Selatan
Tahun 2022**

Lembur/Jam	Insentif (Rp)
1 – 3	30.000
4 – 8	50.000
>8	80.000

Sumber : Pabrik Padi Agam Jaya Kalianda Lampung Selatan, Tahun 2023

Tabel 1.4 menjelaskan tentang Upah lembur Karyawan yang diterima karyawan Pabrik Padi Agam Jaya Kalianda Lampung Selatan. Data tersebut menunjukkan bahwa insentif akan diterima setelah melakukan lembur. Melakukan lembur sebanyak 1-3 jam akan mendapatkan insentif sebesar Rp. 30.000, Melakukan lembur sebanyak 4-8 akan mendapatkan insentif sebesar Rp. 50.000 dan melakukan lembur sebanyak lebih dari 8 jam akan mendapatkan insentif Sebesar Rp. 80.000.

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 pembahasan di atas, maka penelitian ini mencoba mengkaji mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas karyawan dengan menguji dengan variabel lingkungan kerja non fisik dan kompensasi finansial. melihat fenomena yang terjadi di atas maka penting untuk meneliti lebih jauh mengenai **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PABRIK PADI AGAM JAYA KALIANDA LAMPUNG SELATAN”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang Diatas. Maka Perumusan Masalah Sebagai Berikut :

1. Apakah Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Pabrik Padi Agam Jaya Kalianda Lampung Selatan?
2. Apakah Terdapat Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Pabrik Padi Agam Jaya Kalianda Lampung Selatan?
3. Apakah Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Pabrik Padi Agam Jaya Kalianda Lampung Selatan?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Subjek penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Pabrik Padi Agam Jaya Kalianda Lampung Selatan yang berjumlah 35 karyawan bagian produksi.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah Lingkungan Kerja Non Fisik, Kompensasi Finansial dan produktivitas kerja

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Penelitian dilaksanakan Pabrik Padi Agam Jaya Kalianda Lampung Selatan yang beralamatkan di Dusun banyumas desa agom, Sidoharjo, Sidoharjo, Kec. Kalianda, Kabupaten Lampung Selatan, Lampung 35551

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang di tentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan berdasarkan kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada bulan Februari 2023 sampai Agustus 2023.

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 Pabrik Padi Agam Jaya Kalianda Lampung Selatan.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas. maka tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Pabrik Padi Agam Jaya Kalianda Lampung Selatan
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Pabrik Padi Agam Jaya Kalianda Lampung Selatan
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Pabrik Padi Agam Jaya Kalianda Lampung Selatan.

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 , 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 Pabrik Padi Agam Jaya Kalianda Lampung Selatan

Perusahaan dapat memperoleh sumbangan pemikiran tentang Peran Lingkungan Kerja Non Fisik & Kompensasi Finansial dapat mempengaruhi produktivitas kerja Pabrik Padi Agam Jaya Kalianda Lampung Selatan.

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.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

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

BAB II LANDASAN TEORI

Landasan teori 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

