

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

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 organisasi. Organisasi-organisasi 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 organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun skala kecil.

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 organisasi mencapai visi dan misinya sangat ditentukan oleh kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Produktivitas organisasi 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 organisasi. 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.

Apabila tingkat kualitas sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan tinggi maka tingkat produktivitas kerja karyawan di perusahaan tersebut akan meningkat sebaliknya apabila tingkat kualitas dari sumber daya manusia rendah maka tingkat produktivitas kerja karyawan akan menurun. 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.

Tujuan perusahaan adalah memperoleh laba dan menjadi yang terbaik dalam memenuhi kebutuhan konsumen, berdasarkan pada dua hal tersebut perusahaan dituntut untuk dapat terus berproduktif menghasilkan produk dengan kualitas dan mutu terbaik dan berkelanjutan. Setiap organisasi baik berbentuk perusahaan maupun lainnya akan selalu berupaya agar para anggota atau pekerja yang terlibat dalam kegiatan organisasi dapat memberikan prestasi dalam bentuk produktivitas kerja yang tinggi untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. 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.

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.

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. Menurut Widhayani, L., Syahputra, E., & Dewi, A. S. (2022) 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.

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.

Pada penelitian ini penulis memilih PT. Anugerah Karya Mebelindo Bandar Lampung. PT. Anugerah Karya Mebelindo Bandar Lampung adalah perusahaan yang bergerak dibidang produksi Kasur yang memiliki produk ternama yaitu (kangaroo). Beralamatkan di Banjarnegeri, Natar, South Lampung Regency, Lampung 35362. Perusahaan ini memiliki banyak pesaing dalam bisnis produksi kasur, masing masing perusahaan harus

memiliki upaya untuk memperoleh keuntungan yang besar dan berkelanjutan. Berikut ini data karyawan PT. Anugerah Karya Mebelindo Bandar Lampung.

Tabel 1.1
Karyawan Perusahaan PT. Anugerah Karya Mebelindo Bandar Lampung
Tahun 2023

Jabatan	Jumlah Karyawan
Manager	1
Supervisor	2
HRD	2
General Afair	2
Administrasi	5
Oprasional	7
Marketing	10
Keuangan	3
Gudang	15
Produksi	35
Jumlah	82

Sumber : PT. Anugerah Karya Mebelindo Bandar Lampung Lampung, 2024

Rendahnya produktivitas pada suatu perusahaan produksi kasar akan berdampak buruk terhadap keberlangsungan perusahaan tersebut. Penelitian ini memfokuskan penelitian terhadap karyawan bagian Produksi PT. Anugerah Karya Mebelindo Bandar Lampung yang berjumlah 35 karyawan.

PT. Anugerah Karya Mebelindo Bandar Lampung memiliki target produksi perbulannya yang harus dicapai oleh karyawan. Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan terhadap HRD PT. Anugerah Karya Mebelindo Bandar Lampung yaitu Regina Tiara, S.E terdapat permasalahan pada karyawan produksi dimana karyawan tidak dapat mencapai target yang telah di tentukan Perusahaan, sehingga berdampak kepada Perusahaan tidak dapat memenuhi permintaan konsumen. Jika hal tersebut dibiarkan terus menerus akan membuat konsumen mencari produk lain dikarenakan jumlah permintaan yang diajukan oleh konsumen tidak dapat dipenuhi oleh Perusahaan. Berikut

ini data pencapaian karyawan bagian produksi PT. Anugerah Karya Mebelindo Bandar Lampung.

Tabel 1.2

**Data Pencapaian Produksi PT. Anugerah Karya Mebelindo Bandar Lampung
Tahun 2023**

Bulan	Target Produksi Kasur kangaroo	Realiasi Pencapaian / Kasur kangaroo	Persentase Pencapaian
Januari	400	320	80%
Februari	400	256	64%
Maret	400	325	81%
April	400	343	86%
Mei	400	386	96%
Juni	400	330	82%
Juli	400	341	85%
Agustus	400	331	82%
September	400	297	74%
Oktober	400	267	66%
November	400	275	68%
Desember	400	314	77%
Total	4800	3784	79%

Sumber : PT. Anugerah Karya Mebelindo Bandar Lampung Lampung, 2024

Tabel 1.2 menjelaskan bahwa produksi PT. Anugerah Karya Mebelindo Bandar Lampung tahun 2023. Pada bulan mei PT. Anugerah Karya Mebelindo Bandar Lampung memiliki realisasi pencapaian produksi tertinggi sebanyak 386 Kasur dan pada bulan februari PT. Anugerah Karya Mebelindo Bandar Lampung memiliki realisasi pencapaian produksi terendah sebanyak 256 kasur. Secara keseluruhan target produksi PT. Anugerah Karya Mebelindo Bandar Lampung sebanyak 4800 kasur dengan total realiasi pencapaian produksi sebanyak 3784 kasur. Hal ini mengindikasikan terjadinya permasalahan produktivitas karyawan dikarenakan pencapaian produksi karyawan tidak memenuhi target produksi yang ditetapkan perusahaan.

Hasil wawancara kepada supervisor PT. Anugerah Karya Mebelindo Bandar Lampung yang dilakukan pada tanggal 1 Oktober 2023 terhadap supervisor yang bernama Chandra, mengungkapkan bahwa Karyawan kurang semangat dan mulai malas malasan dalam berkerja terlihat dari kurang perdulinya karyawan terhadap perawatan mesin produksi, terlambat datang ke perusahaan dan juga banyak karyawan yang enggan melakukan lembur. Sehingga banyak pekerjaan yang terbengkalai dan tidak terselesaikan. Permasalahan produktivitas kerja karyawan produksi yang dihadapi PT. Anugerah Karya Mebelindo Bandar Lampung ini harus ditindak lanjuti sehingga Karyawan dapat lebih optimal dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

Faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas, Menurut Bakti, Dkk (2023) 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.

Variabel yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah lingkungan kerja non fisik. 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. Menurut Tarigan, et.al (2022) 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.

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.

Hasil wawancara kepada karyawan produksi PT. Anugerah Karya Mebelindo Bandar Lampung yang dilakukan pada tanggal 1 Oktober 2023, masalah yang terjadi terkait dengan lingkungan kerja non fisik pada Karyawan produksi PT. Anugerah Karya Mebelindo Bandar Lampung adalah kurangnya kerjasama antara sesama Karyawan, tidak terjalin komunikasi yang baik antara sesama rekan kerja dan kurangnya dukungan dari karyawan senior terhadap karyawan baru, serta tingginya tingkat senioritas sesama Karyawan produksi. Masalah lingkungan kerja non fisik pada Karyawan PT. Anugerah Karya Mebelindo Bandar Lampung diduga berdampak pada menurunnya produktivitas kerja Karyawan produksi PT. Anugerah Karya Mebelindo Bandar Lampung.

Selain variabel lingkungan kerja non fisik, 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 Ismanto (2021) 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.

Hasil wawancara kepada karyawan produksi PT. Anugerah Karya Mebelindo Bandar Lampung yang dilakukan pada tanggal 1 October 2023, permasalahan yang terjadi terkait dengan kompensasi finansial yang terjadi pada Karyawan PT. Anugerah Karya Mebelindo Bandar Lampung adalah gaji yang diterima tidak sesuai dengan yang dibicarakan diawal kontrak dan insentif yang diberikan sering mengalami penundaan dalam pembayarannya dan rendahnya sistem pemberian uang lembur yang diberikan perusahaan untuk Karyawan yang bekerja melebihi jam kerja yang ditentukan. Masalah kompensasi pada Karyawan PT. Anugerah Karya Mebelindo Bandar Lampung yang akan berdampak pada permasalahan produktivitas kerja Karyawan PT. Anugerah Karya Mebelindo Bandar Lampung .

Berdasarkan pembahasan di atas dan fenomena yang terjadi di atas maka penting untuk meneliti lebih jauh mengenai **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. ANUGERAH KARYA MEBELINDO BANDAR 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. Anugerah Karya Mebelindo Bandar Lampung ?

2. Apakah Kompensasi Finansial Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Anugerah Karya Mebelindo Bandar Lampung ?
3. Apakah Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kompensasi Finansial Berpengaruh Terhadap Produktivitas Karyawan Karyawan PT. Anugerah Karya Mebelindo Bandar Lampung ?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Subjek penelitian ini adalah seluruh Karyawan Bagian Produksi PT. Anugerah Karya Mebelindo Bandar Lampung yang berjumlah 35 Karyawan.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah PT. Anugerah Karya Mebelindo Bandar Lampung

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Penelitian dilaksanakan di Banjarnegeri, Natar, South Lampung Regency, Lampung 35362

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 2023 sampai Maret 2024.

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 PT. Anugerah Karya Mebelindo Bandar 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. Anugerah Karya Mebelindo Bandar Lampung
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Karyawan PT. Anugerah Karya Mebelindo Bandar Lampung
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Anugerah Karya Mebelindo Bandar Lampung

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 PT. Anugerah Karya Mebelindo Bandar Lampung

Perusahaan dapat memperoleh sumbangan pemikiran tentang Peran lingkungan kerja non fisik & kompensasi finansial dapat mempengaruhi produktivitas kerja Karyawan PT. Anugerah Karya Mebelindo Bandar Lampung .

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