

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. 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. 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.

Salah satu perusahaan yang Mengalami penurunan produktivitas kerja yaitu CV. Mulawarman Farm Pringsewu. 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 data karyawan CV. Mulawarman Farm Pringsewu Tahun 2023.

Tabel 1.1
Karyawan CV. Mulawarman Farm Pringsewu Tahun 2023

Bagian	Jumlah Karyawan
Administrasi	2
Keuangan	1
Produksi	35
Jumlah	38

Sumber : CV. Mulawarman Farm Pringsewu, Tahun 2024

Jika produktivitas kerja karyawan baik, tentu perusahaan akan mendapatkan keuntungan yang baik dan perusahaan tersebut akan semakin dikenal oleh masyarakat. Sebuah perusahaan tidak akan dapat berkembang apabila produktivitas kerja karyawannya juga tidak mengalami peningkatan.

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. Berikut ini adalah Data Target dan Pencapaian CV. Mulawarman Farm Pringsewu Tahun 2023.

Tabel 1.2
Data Target dan Pencapaian CV. Mulawarman Farm Pringsewu
Tahun 2022-2023

Bulan	Target (Kg)	Tahun 2022	Tahun 2023
Januari	3000	2290	1020
Februari	3000	2603	2452
Maret	3000	1125	1788
April	3000	2213	2455
Mei	3000	2162	1866
Juni	3000	2421	2045
Juli	3000	1981	1777
Agustus	3000	2930	1270
September	3000	1650	1449
Oktober	3000	2220	2300
November	3000	3002	2114
Desember	3000	1870	1273
Total	36000	26467	17.393

Sumber : CV. Mulawarman Farm Pringsewu Tahun, 2024

Tabel 1.2 menjelaskan terkait produktivitas CV. Mulawarman Farm Pringsewu tahun 2022-2023. Data diatas mengindikasikan adanya permasalahan produktivitas pada CV. Mulawarman Farm Pringsewu dikarenakan adanya penurunan pencapaian dari tahun 2022 ke 2023. Hal tersebut dapat berdampak buruk kepada jalannya aktivitas sebuah perusahaan dikarenakan target yang ditetapkan perusahaan tidak terealisasi dengan baik.

Faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas, Menurut Lilyana (2018) yaitu Lingkungan Kerja Fisik/Non Fisik, Kompensasi, Gaji, Insentif, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kecerdasan Emosional, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Loyalitas dan Komitmen Pada penelitian ini penulis meneliti Lingkungan Kerja Non Fisik dan Insentif.

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

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 kebawahan 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 .

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. Tarigan (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.

Selain faktor lingkungan kerja non fisik, faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah Insentif. Pemberian Insentif 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 Insentif yang diberikan tidak sesuai bagi karyawan akan dapat menurunkan kualitas kerja dan rendahnya rasa tanggung jawab sehingga produktivitas kerja karyawan akan menurun. Pemberian insentif diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga karyawan bergairah kerja dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan dengan menawarkan perangsang finansial dan melebihi upah dasar. Yang harus diperhatikan adalah pemberian insentif harus dilaksanakan tepat pada waktunya dan besarnya, agar dapat mendorong setiap karyawan untuk bekerja secara lebih baik dari keadaan sebelumnya dan meningkatkan produktivitasnya.

Insentif adalah tambahan upah (bonus) karena adanya kelebihan prestasi yang membedakan dengan yang lain, yang dimaksudkan untuk dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap berada dalam organisasi. Lazuardi (2020) menyatakan bahwa insentif adalah tambahan upah (bonus) karena adanya kelebihan prestasi yang membedakan dengan yang lain, yang dimaksudkan untuk dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap berada dalam organisasi

Pemberian insentif merupakan salah satu hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat sehingga

produktivitas kerja kurang maksimal. Berikut ini table 1.4 Skema Insentif Karyawan CV. Mulawarman Farm Pringsewu.

Tabel 1.4
Skema Insentif Lembur Karyawan CV. Mulawarman Farm Pringsewu
Tahun 2023

Keterangan	Jam kerja	Nominal Insentif
Lembur	1-4 Jam	30,000
	5-8 Jam	45,000

Sumber: CV. Mulawarman Farm Pringsewu , 2024

Berdasarkan tabel 1.4 skema insentif karyawan CV. Mulawarman Farm Pringsewu, menjelaskan bahwa skema insentif yang diberikan kepada karyawan dinilai masih kecil sehingga tidak dapat memenuhi kebutuhan serta, sedangkan tuntutan pekerjaan untuk mencapai target akan bertambah pada setiap tahunnya dan pemberian insentif dirasakan kurang efektif untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, karena besaran nilai insentif karyawan yang melebihi target tidak jauh berbeda dengan karyawan yang mencapai target sesuai yang dengan yang ditentukan sulitnya promosi jabatan sehingga karyawan tidak bersemangat mengejar target. Hal ini mengindikasikan bahwa penerapan sistem insentif skema insentif karyawan CV. Mulawarman Farm Pringsewu belum mampu mendorong semangat kerja karyawan sehingga berdampak pada penurunan produktivitas kerja karyawan

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 INSENTIF 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 Insentif dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja CV. Mulawarman Farm Pringsewu?
3. Apakah lingkungan kerja non fisik dan Insentif 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 CV. Mulawarman Farm Pringsewu yang berjumlah 35 karyawan bagian produksi.

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 maret 2024 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, Insentif 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 Insentif terhadap produktivitas kerja CV. Mulawarman Farm Pringsewu
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja non fisik dan Insentif 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, Insentif 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 & Insentif 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 & Insentif 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 Insentif 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