

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Persaingan dalam dunia bisnis semakin ketat sehingga aktivitas suatu perusahaan harus diselaraskan dengan perkembangan teknologi yang sangat pesat. Dalam aktivitas tersebut, perusahaan memerlukan berbagai sumber daya seperti bahan baku, modal dan sumber daya manusia. Sumber daya manusia memegang peranan terpenting dalam kemajuan perusahaan karena tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas berdampak pada kerugian perusahaan. Dalam hal ini diperlukan pengetahuan tentang bagaimana mengarahkan para karyawan agar mau bekerja dengan semaksimal mungkin. Hal ini mengharuskan pemimpin perusahaan untuk menentukan kebijakan-kebijakan yang dapat mendorong kearah peningkatan produktivitas kerja karyawan .

Kualitas sumber daya manusia menjadi 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.

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. Yulianisa (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.

Tingginya produktivitas kerja akan memberikan dampak positif bagi perusahaan, 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 Wahyuningsih (2018) menyatakan bahwa produktivitas merupakan suatu ukuran tentang seberapa produktif suatu proses menghasilkan suatu keluaran. Produktivitas juga diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang dan jasa.

Salah satu perusahaan yang sedang mengalami penurunan produktivitas kerja yaitu CV. Sumber Mustika Bandar Lampung yang bergerak di bidang hasil bumi yang telah berdiri sejak tahun 1989. Hasil bumi yang dihasilkan CV. Sumber Mustika Bandar Lampung adalah jagung yang akan diolah sebagai pakan ayam. Proses pengiriman produk dilakukan hanya dilakukan di dalam

negeri. Berikut ini tabel 1.1 mengenai data produksi CV. Sumber Mustika Bandar Lampung

Tabel 1.1
Data Produksi CV. Sumber Mustika Bandar Lampung

Periode	Target Produksi/Ton	Realisasi Produksi/Ton			
		2018	Persentase	2019	Persentase
1	3600	3430	95%	3680	102%
2	3600	3710	103%	3320	92%
3	3600	3350	93%	3150	88%
Total	10800	10490	97%	10150	94%

Sumber : CV. Sumber Mustika Bandar Lampung, 2020

Berdasarkan tabel 1.1 mengenai data produksi CV. Sumber Mustika Bandar Lampung. Data tersebut menjelaskan bahwa produksi CV. Sumber Mustika Bandar Lampung tahun pada tahun 2018 dan 2019 tidak mencapai target produksi yang ditentukan perusahaan. Selain itu pada tahun 2019 realisasi produksi lebih rendah jika dibandingkan dengan realisasi produksi tahun 2018 terjadi penurunan sebesar 3% atau sebanyak 340 Ton. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi penurunan produktivitas kerja dari karyawan CV. Sumber Mustika Bandar Lampung.

Peneliti melakukan wawancara kepada pihak CV. Sumber Mustika Bandar Lampung bahwa terkait dengan menurunnya produktivitas kerja karyawan dikarenakan keterlambatan waktu pengiriman pakan ayam ke konsumen dan terdapat hasil produksi yang tidak sesuai standar yang ditentukan perusahaan sehingga perlu dilakukan produksi ulang. Permasalahan produktivitas kerja yang dihadapi CV. Sumber Mustika Bandar Lampung ini harus ditingkatkan sehingga karyawan dapat lebih optimal dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Produktivitas dapat ditingkatkan melalui beberapa faktor antara lain lingkungan kerja dan kompensasi, menurut riset penelitian yang dilakukan oleh Panjaitan (2018). yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja dan Liza Tanri (2018) menyatakan bahwa kompensasi dapat mempengaruhi produktivitas kerja.

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 bersemangat dalam meningkatkan hasil pekerjaan. Oleh karena itu perusahaan harus memberikan suasana lingkungan kerja non fisik yang baik untuk karyawan sehingga akan berdampak pada peningkatan 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. Sumber Mustika Bandar Lampung permasalahan terkait dengan lingkungan kerja non fisik yang sedang terjadi pada karyawan adalah kurangnya kerjasama antara divisi, tidak terjalin komunikasi yang baik antara sesama rekan kerja sehingga

terjadi keterlambatan produksi dan kurangnya dukungan serta arahan dari atasan kebawahan sehingga kurang jelasnya struktur tugasnya. Permasalahan lingkungan kerja non fisik yang terjadi pada karyawan akan berdampak pada penurunan produktivitas kerja karyawan CV. Sumber Mustika Bandar Lampung.

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 Simanjuntak & Arwiyah (2019) 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.

Permasalahan yang terkait dengan kompensasi finansial yang terjadi pada karyawan CV. Sumber Mustika Bandar Lampung adalah gaji yang diterima belum sesuai dengan UMR yang ditetapkan pemerintah kota bandar lampung di tahun 2020 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 akan berdampak pada penurunan produktivitas kerja karyawan CV. Sumber Mustika Bandar Lampung. Berdasarkan pembahasan di atas, maka penelitian ini mencoba mengkaji mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas karyawan 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 CV. SUMBER MUSTIKA BANDAR LAMPUNG”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas. maka perumusan masalah sebagai berikut :

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

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Subjek penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi pada CV. Sumber Mustika Bandar Lampung yang berjumlah 37 karyawan.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah CV. Sumber Mustika Bandar Lampung.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Penelitian dilaksanakan CV. Sumber Mustika Bandar Lampung yang berlokasi di Jl. Ir Sutami km 16 no 18 Bandar Lampung.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan berdasarkan kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada bulan mei sampai juni 2020 .

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 karyawan CV. Sumber Mustika Bandar Lampung.

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 karyawan CV. Sumber Mustika Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kompensasi finansial terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Sumber Mustika Bandar Lampung.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja non fisik dan kompensasi finansial terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Sumber Mustika 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 , kompensasi finansial terhadap produktivitas kerja karyawan 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. Sumber Mustika Bandar Lampung

Perusahaan dapat memperoleh sumbangan pemikiran tentang Peran lingkungan kerja non fisik dan kompensasi finansial dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan CV. Sumber Mustika Bandar Lampung.

1.5.3 Bagi IIB Darmajaya

Diharapkan dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh lingkungan kerja non fisik dan kompensasi finansial terhadap produktivitas kerja karyawan dan menambah referensi perpustakaan jurusan manajemen sumber daya manusia IIB Darmajaya.

1.5.4 Bagi Peneliti Berikutnya

Diharapkan 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