

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

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. Natsir (2018) menyatakan bahwa produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja.

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. 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. Natsir (2018) menyatakan bahwa semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi begitupun sebaliknya.

Salah satu perusahaan yang sedang mengalami penurunan produktivitas kerja yaitu CV. Semangat Jaya yang bergerak dibidang industri olahan singkong yang telah berdiri sejak tahun 1999. CV. Semangat Jaya memproduksi tepung aci yang diolah dari singkong yang berada di Desa Bangun Sari, Kecamatan Negeri Katon, Kabupaten Pesawaran, Lampung 35353. Handayani (2018) menyatakan bahwa indikator untuk mengukur produktivitas kerja yaitu kemampuan untuk melaksanakan tugas, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu dan efisiensi. Berikut ini tabel 1.1 mengenai hasil produksi tepung aci CV. Semangat Jaya.

**Tabel 1.1**

**Hasil Produksi Tepung Aci CV. Semangat Jaya**

<b>Tahun</b>	<b>Target Produksi/Ton</b>	<b>Pencapaian Hasil Produksi/Ton</b>	<b>Produktivitas</b>
2017	1920	1845	96%
2018	1920	1950	102%
2019	1920	1736	90%

Sumber : CV. Semangat Jaya, 2021

Menurut Tabel 1.1 mengenai hasil produksi tepung aci CV. Semangat Jaya, menjelaskan bahwa pada tahun 2019 CV. Semangat Jaya menghasilkan 1736 Ton tepung aci atau sebesar 90%, namun jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya sebesar 1950 Ton tepung aci atau sebesar 102%. CV. Semangat Jaya mengalami penurunan jumlah produksi serta jumlah produksi tepung aci yang dihasilkan tidak sesuai dengan target produksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan, Hal ini menunjukkan bahwa belum meningkatkan hasil yang dicapai. Selain itu, berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti

kepada kepala bagian pengolahan hasil di CV. Semangat Jaya terdapat beberapa permasalahan lain yang menyebabkan terjadinya penurunan produktivitas kerja, masih terdapat karyawan yang kurang mengetahui cara memproduksi tepung, kurang semangat bekerja, hasil produksi yang kurang bermutu hal ini ditunjukkan dari hasil produksi yang tidak sesuai dengan standar operasional perusahaan sehingga perlu dilakukan pekerjaan ulang dan kurang efisiensi hal ini terlihat dari keterlambatan pengiriman tepung aci kepada konsumen. Permasalahan produktivitas kerja karyawan yang sedang dialami oleh CV. Semangat Jaya harus segera diperbaiki sehingga produktivitas kerja karyawan akan lebih optimal. Faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di antara lainnya adalah kompensasi finansial dan lingkungan kerja fisik, hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Liza Tanri (2018) menyatakan bahwa kompensasi dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dan Dian Septianti (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

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 karyawan.

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. 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. Berikut ini tabel 1.2 mengenai daftar gaji karyawan CV. Semangat Jaya.

**Tabel 1.2**

**Daftar Gaji Karyawan Produksi CV. Semangat Jaya**

No	Bagian	UMR	Gaji Karyawan
1	Administrasi	Rp 2.432.001	Rp 2.000.000
2	Gudang		Rp 1.700.000
3	Sumber Daya Manusia		Rp 2.000.000
4	Keuangan		Rp 2.000.000
5	Penjualan		Rp 2.250.000
6	Pengiriman		Rp 1.750.000
8	Produksi		Rp 1.800.000

Sumber : CV. Semangat Jaya, 2021

Menurut Tabel 1.2 mengenai daftar gaji karyawan CV. Semangat Jaya, menjelaskan bahwa gaji belum sesuai dengan harapan dikarenakan yang diterima karyawan belum sesuai dengan UMR yang ditetapkan pemerintah di Pesawaran sebesar Rp 2.432.001, tahun 2020 sehingga karyawan merasa tidak dapat memenuhi kebutuhan tertentu. Selain itu, permasalahan yang terjadi terkait dengan kompensasi finansial yaitu tidak adanya sistem pemberian upah uang lembur yang diberikan perusahaan untuk karyawan yang bekerja melebihi jam kerja dan tidak adanya sistem pemberian insentif serta terkadang terjadinya keterlambatan pembayaran bonus karyawan. Permasalahan kompensasi finansial yang terjadi pada karyawan CV.

Semangat Jaya yang mengindikasikan penurunan produktivitas kerja karyawan CV. Semangat Jaya.

Selain variabel kompensasi finansial, Variabel yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja fisik merupakan bahwa lingkungan kerja fisik suatu keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Kualitas bukan hanya mencakup hasil produk dan tetapi juga meliputi lingkungan dan karyawannya, lingkungan kerja fisik yang baik akan berdampak pada kelancaran produksi perusahaan sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja fisik yang dapat menunjang pekerjaan sehingga karyawan lebih optimal bekerja sehingga akan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja. Desmonda (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah lingkungan kerja yang terdiri dari perlengkapan, mesin-mesin kantor yang dipergunakan dan tata ruang kantor yang mempengaruhi lingkungan fisik kantor serta kondisi-kondisi kerja fisik dalam kondisi-kondisi harus dilakukan.

Lingkungan kerja fisik dapat mempengaruhi kelancaran pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu menyediakan lingkungan kerja fisik yang sesuai dengan kebutuhan karyawan sehingga karyawan lebih produktif dalam bekerja. Namun sebaliknya jika lingkungan kerja fisik tidak dapat menunjang aktivitas pekerjaan maka akan berakibat pada terhambatnya aktivitas pekerjaan. Eka (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Berikut ini tabel 1.3 mengenai daftar perlengkapan CV. Semangat Jaya.

**Tabel 1.3**  
**Daftar Perlengkapan CV. Semangat Jaya**

No	Perlengkapan	Jumlah Yang Ada	Jumlah Yang Dibutuhkan
1	Mesin Pengupas	4	6
2	Mesin Pamarut	6	8
3	Mesin Press	3	3
4	Mesin Pengering	2	2
5	Mesin Penghalus Tepung	1	1
6	Mesin Pengemas	2	2

Sumber : CV. Semangat Jaya, 2021

Menurut Tabel 1.3 mengenai daftar perlengkapan CV. Semangat Jaya, menjelaskan bahwa perlengkapan kerja yang dibutuhkan belum memadai seperti mesin pengupas dan mesin pamarut sehingga menghambat dalam menyelesaikan tugas pekerjaan. Selain itu, berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada pihak CV. Semangat Jaya permasalahan yang terjadi terkait dengan lingkungan kerja fisik yaitu keadaan ruangan kerja dalam keadaan kurang bersih masih terdapat sisa hasil produksi diruang pekerjaan, ruangan kerja tidak tertata dengan baik dimana posisi alat produksi cukup berjauhan,, ventilasi udara yang kurang baik, terlihat dari ventilasi yang kotor sehingga karyawan kekurangan udara segar dan penerangan dalam pekerjaan kurang dengan baik terdapat lampu pada ruang kerja yang pencahayaannya kurang maksimal. Permasalahan lingkungan kerja fisik yang terjadi pada karyawan CV. Semangat Jaya yang mengindikasikan penurunan produktivitas kerja karyawan CV. Semangat Jaya dikarenakan. mengkaji mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas karyawan karyawan dengan menguji dengan variabel kompensasi finansial dan lingkungan kerja fisik. melihat fenomena yang terjadi di atas maka penting untuk meneliti lebih jauh mengenai **“PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN CV. SEMANGAT JAYA”**.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas. maka perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Semangat Jaya ?
2. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Semangat Jaya ?
3. Apakah kompensasi finansial dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Semangat Jaya ?

## **1.3 Ruang Lingkup Penelitian**

### **1.3.1 Ruang Lingkup Subjek**

Subjek penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Semangat Jaya.

### **1.3.2 Ruang Lingkup Objek Penelitian**

Objek penelitian ini adalah CV. Semangat Jaya.

### **1.3.3 Ruang Lingkup Tempat**

Penelitian dilaksanakan di Desa Bangun Sari, Kecamatan Negeri Katon, Kabupaten Pesawaran, Lampung 35353.

### **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 2020 sampai selesai.

### **1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian**

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah ilmu manajemen sumber daya manusia yang meliputi kompensasi finansial dan lingkungan kerja fisik produktivitas kerja karyawan CV. Semangat Jaya.

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang diatas. maka tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Semangat Jaya.

2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Semangat Jaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Semangat Jaya.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Bagi CV. Semangat Jaya**

Perusahaan dapat memperoleh sumbangan pemikiran tentang Peran kompensasi finansial dan lingkungan kerja fisik dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan CV. Semangat Jaya.

### **1.5.2 Bagi IIB Darmajaya**

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

### **1.5.3 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 LANDASAN TEORI**

Landasan teori dalam penelitian ini membahas tentang kompensasi finansial dan lingkungan kerja fisik 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**