

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Produktivitas karyawan adalah aset paling penting dalam suatu perusahaan, dalam hal ini perusahaan sebaiknya menjaga sumber daya manusia yang dimiliki. Produktivitas kerja merupakan syarat utama bagi perusahaan dalam meningkatkan pendapatan perusahaan serta menghadapi persaingan. Dikarenakan produktivitas kerja menjadi salah satu ukuran yang sering dipakai dalam menentukan efektifitas karyawan. Oleh karena itu, karyawan yang memiliki produktivitas yang tinggi harus diperhatikan, dijaga oleh perusahaan untuk tercapainya tujuan-tujuan yang telah ditetapkan (Handayani, 2018)

Sumber daya manusia di dalam perusahaan memegang peranan penting dalam meningkatkan produktivitas perusahaan. 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. Idealnya dalam suatu perusahaan memiliki produktivitas yang tidak terlalu menurun dari target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan dapat dilakukan dengan memperbaiki rasio produktivitas, dengan memproduksi produk lebih banyak dari pada target yang ditentukan perusahaan (Wahyuningsih, 2018)

Produktivitas kerja karyawan yang baik, tentu akan tercapai prestasi kerja yang tinggi yang akan berimbas pada kemajuan karir karyawan serta kemajuan perusahaan. Sebuah perusahaan tidak akan dapat berkembang apabila produktivitas kerja karyawannya juga tidak mengalami peningkatan. Menurut Natsir (2018) produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil

kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Dalam hal ini, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi begitupun sebaliknya (Lite, 2018)

Salah satu perusahaan yang sedang mengalami penurunan produktivitas kerja karyawan yaitu RGB Screen printing yang merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang konveksi yang didirikan pada tahun 2014 dengan konsentrasi produksi membuat pakaian seperti seragam, training, kaos, kemeja dan pakaian dengan jenis masal lainnya. Berikut ini tabel 1.1 mengenai data produksi RGB Screen Printing tahun 2019

Tabel 1.1
Data Produksi RGB Screen Printing Tahun 2019

Bulan	Target	Realiasi Pencapaian
Januari	4000	3200
Februari	4000	2563
Maret	4000	3255
April	4000	3432
Mei	4000	4526
Juni	4000	5200
Juli	4000	3412
Agustus	4000	4300
September	4000	3975
Oktober	4000	3678
November	4000	3750
Desember	4000	4755
Total	48000	46046

Sumber : RGB Screen printing, 2020

Tabel 1.1 menjelaskan bahwa produksi RGB Screen Printing tahun 2019. Pada bulan juni RGB Screen Printing memiliki realisasi pencapaian produksi tertinggi sebanyak 5200 pcs dan pada bulan februari RGB Screen Printing memiliki realisasi pencapaian produksi terendah sebanyak 2563 pcs. Secara keseluruhan target produksi RGB Screen Printing sebanyak 48000 pcs dengan total realiasi pencapaian produksi sebanyak 46046 pcs. Hal ini

mengindikasikan penurunan produktivitas karyawan dikarenakan pencapaian penjualan karyawan yang tidak memenuhi target produksi yang ditetapkan perusahaan.

Wawancara yang dilakukan Kepada pihak RGB Screen printing terkait rendahnya produktivitas kerja karyawan RGB Screen printing. Hal ini dikarenakan rendahnya kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas kerja karyawan, kurang berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja yang menurun, tidak efisien dalam bekerja, tidak ada keinginan mengembangkan diri dan mutu, Standar operasional pengerjaan yang dilakukan karyawan tidak sesuai dengan yang ditetapkan oleh perusahaan sehingga kurang tepat waktu dalam proses pengerjaan dan selain itu karyawan merasa beban kerja yang diberikan terlalu berlebihan sehingga karyawan tidak maksimal dalam proses pengerjaan sehingga dalam menghasilkan suatu produk tersebut kurang maksimal dan terlihat berantakan.

Variabel yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. lingkungan kerja menjadi dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua kategori, yaitu lingkungan yang berhubungan langsung dan berada di dekat karyawan (kursi, meja dan sebagainya) dan lingkungan perantara (temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan sebagainya). Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja maupun hubungan dengan bawahan.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja fisik dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif sehingga akan berdampak pada produktivitas kerja sebaliknya jika lingkungan kerja tidak baik akan berdampak pada semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya sehingga akan menurunkan produktivitas kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas. Ultia (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam berkerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang di bebankan. Berikut ini tabel 1.2 mengenai data perlengkapan RGB Screen Printing

Tabel 1.2
Data Lingkungan Kerja Fisik RGB Screen Printing

No	Perlengkapan	Jumlah Yang Ada	Jumlah Yang Dibutuhkan
1	Komputer	2	3
2	Printer	2	3
3	Mesin Sablon	4	4
4	Mesin Press	1	2
5	Mesin Potong Kain	2	4
6	Setrika uap	2	2
7	Mesin Jait	8	8
8	Mesin Bordir	3	5

Sumber : RGB Screen printing, 2020

Tabel 1.2 menjelaskan bahwa lingkungan kerja fisik RGB Screen Printing. Data tersebut menjelaskan bahwa perlengkapan kerja yang dibutuhkan belum memadai, selain itu Berdasarkan hasil wawancara kepada pihak RGB Screen printing adapun permasalahan terkait lingkungan kerja fisik yang terjadi pada karyawan RGB Screen printing. Keadaan ruangan kerja dalam keadaan

kurang bersih, ruangan kerja tidak tertata dengan baik, ventilasi udara yang kurang baik sehingga karyawan kekurangan udara segar dan penerangan dalam pekerjaan kurang dengan baik. Masalah lingkungan kerja fisik pada karyawan RGB Screen printing yang akan berdampak pada rendahnya produktivitas kerja karyawan. Perlu dilakukan evaluasi karena hal ini akan mempengaruhi tujuan dari perusahaan

Selain variabel lingkungan kerja fisik, variabel yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah variabel kompensasi. Pemberian kompensasi pada umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan, dan pemerintah atau masyarakat. Sedangkan tujuan kompensasi dilakukan perusahaan antara lain untuk menghargai prestasi kerja karyawan, menjamin keadilan diantara karyawan, mempertahankan pegawai, memperoleh karyawan yang lebih bermutu dan sistem kompensasi harus dapat memotivasi karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Dengan adanya program kompensasi yang sesuai akan berdampak pada tercapainya tujuan perusahaan seperti memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Namun sebaliknya, jika kompensasi yang diberikan tidak sesuai maka akan berdampak pada penurunan produktivitas kerja karyawan. Yuliannisa (2018) kompensasi adalah apa yang karyawan terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Kompensasi adalah bayaran yang diberikan perusahaan untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif. Berikut ini tabel 1.3 mengenai gaji karyawan RGB Screen Printing

Tabel 1.3
Daftar Gaji Karyawan RGB Screen Printing

No	Bagian	Gaji Karyawan Perbulan
1	Jahit	2.500.000
2	Pemotongan kain	2.000.000
3	Bordir	2.500.000
4	Editor	3.500.000
5	Sablon	2.000.000
6	Packing	2.000.000

Sumber : RGB Screen printing, 2020

Tabel 1.3 mengenai Setandar Gaji yang di berikan Kepada Karyawan RGB Screen Printing. Masih terdapat karyawan RGB Screen Printing yang menerima gaji lebih kecil dibandingkan gaji UMR yang telah ditetapkan pemerintah kota Bandar Lampung Rp. 2.653.000, per bulan. Hal ini dinilai bahwa kebijakan pemberian kompensasi yang masih belum sepenuhnya sesuai dengan harapan karyawan, Masalah kompensasi pada karyawan RGB Screen printing yang akan berdampak pada rendahnya produktivitas kerja karyawan. Perlu dilakukan evaluasi karena hal ini akan mempengaruhi tujuan dari perusahaan

Riset penelitian yang dilakukan oleh Sri Wahyuningsih (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, Menurut riset penelitian yang dilakukan oleh Maludin Panjaitan (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, Menurut riset penelitian yang dilakukan oleh Dhea Nur Fitrianti & Arif Partono Prasetio (2018) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja dan Menurut riset penelitian yang dilakukan oleh Uhud Darmawan Natsir (2018) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Pembahasan di atas, menyatakan penelitian ini yang mengkaji mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas karyawan dengan

menguji dengan variabel lingkungan kerja dan kompensasi. melihat fenomena yang terjadi di atas maka penting untuk meneliti lebih jauh mengenai **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN RGB SCREEN PRINTING”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas. maka perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan RGB Screen printing ?
2. Apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan RGB Screen printing ?
3. Apakah lingkungan kerja fisik & kompensasi finansial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan RGB Screen printing ?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Subjek penelitian ini adalah seluruh karyawan pada RGB Screen printing yang berjumlah 35 karyawan.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah RGB Screen printing.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Penelitian dilaksanakan Jln.Kimaja, No.41, Kec.Sepangjaya, Kota Bandar Lampung, Lampung 35132

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang di tentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan berdasarkan kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada bulan April 2020 sampai selesai

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah ilmu manajemen sumber daya manusia yang meliputi lingkungan kerja fisik, kompensasi finansial dan produktivitas kerja karyawan RGB Screen Printing.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas. maka tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan RGB Screen Printing
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap produktivitas kerja karyawan RGB Screen Printing
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik & kompensasi finansial terhadap produktivitas kerja karyawan RGB Screen Printing

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi RGB SCREEN PRINTING

Perusahaan dapat memperoleh sumbangan pemikiran tentang Peran lingkungan kerja fisik & kompensasi finansial dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan RGB Screen Printing.

1.5.2 Bagi IIB Darmajaya

Di harapkan dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh lingkungan kerja fisik & kompensasi finansial 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 lingkungan kerja fisik & 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