

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. Dalam hal ini, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi begitupun sebaliknya. Produktivitas dalam arti teknis mengacu pada derajat keefektifan dan efisiensi dalam penggunaan berbagai sumber daya, sedangkan dalam pengertian perilaku, produktivitas merupakan sikap mental yang senantiasa berusaha untuk terus berkembang

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. Yuliannisa (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 sedang mengalami penurunan produktivitas kerja yaitu PT. Matra Agung Persada yaitu sebuah perusahaan yang bergerak di bidang distributor building material telah berdiri sejak tahun 2016, berlokasi di Jl. Raya H. Mena. No.88A, Natar, Kec. Natar, Kabupaten Lampung Selatan, Lampung 35362. Berikut ini ditampilkan tabel 1.1 data pencapaian target penjualan semen pada PT. Matra Agung Persada.

Tabel 1.1

Data Pencapaian Target Penjualan Semen PT. Matra Agung Persada

Tahun	Target Penjualan (TON)	Pencapaian Penjualan (TON)	Persentase
2018	36000	29598	82%
2019	36000	28785	80%
2020	36000	27340	76%

Sumber : PT. Matra Agung Persada, 2020

Berdasarkan tabel 1.1 data pencapaian target penjualan semen pada PT. Matra Agung Persada, menjelaskan bahwa perusahaan tidak tercapainya target penjualan semen yang ditentukan oleh perusahaan, pencapaian terendah terjadi pada tahun 2020 sebanyak 27340 Ton dan perusahaan terus mengalami penurunan penjualan sampai 76% pada tahun 2020, hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Matra Agung Persada mengalami penurunan produktivitas kerja. Permasalahan produktivitas kerja yang dihadapi PT. Matra Agung Persada harus ditingkatkan sehingga karyawan dapat lebih optimal dalam melaksanakan tugas pekerjaan sehingga dapat meningkatkan keuntungan perusahaan. Produktivitas dapat ditingkatkan

melalui beberapa faktor antara lain lingkungan kerja dan kompensasi, menurut riset penelitian yang dilakukan oleh Saprudin (2018) menyatakan bahwa kompensasi dapat mempengaruhi produktivitas kerja dan Septianti (2016) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi produktivitas 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 tidak langsung dapat berupa bentuk tunjangan, 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 kompensasi finansial yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan yang diharapkan 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 oleh perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan akan dapat menurunkan kualitas kerja dan rendahnya rasa tanggung jawab sehingga produktivitas kerja karyawan akan menurun. Ismantara (2019) menyatakan bahwa kompensasi finansial adalah kompensasi yang diberikan kepada tenaga kerja dalam bentuk uang secara langsung atau tidak langsung dalam periode tertentu. Berikut ini tabel 1.2 mengenai daftar gaji karyawan PT. Matra Agung Persada

Tabel 1.2
Daftar Gaji Karyawan PT. Matra Agung Persada

No	Jabatan	Daftar Gaji
1	Kepala Cabang	Rp 5.000.000
2	Admin	Rp 2.150.000
3	Logistik	Rp 2.250.000
4	Sales	Rp 2.250.000
5	Driver	Rp 1.850.000
6	Buruh Bongkar	Rp 1.550.000

Sumber : PT. Matra Agung Persada, 2020

Berdasarkan tabel 1.2 mengenai daftar gaji karyawan PT. Matra Agung Persada, menjelaskan bahwa gaji yang diterima karyawan belum sesuai dengan UMR sebesar 2.567.168 yang ditetapkan pemerintah Lampung selatan di tahun 2020, selain permasalahan penerimaan gaji, berdasarkan hasil wawancara yang kepada karyawan PT. Matra Agung Persada terkait permasalahan kompensasi finansial yaitu tidak adanya pemberian insentif kepada karyawan bagian sales sehingga karyawan tidak bersemangat untuk mencapai target yang ditentukan, masih terjadinya keterlambatan pemberian bonus kepada karyawan sehingga membuat karyawan menunda pekerjaan. Masalah kompensasi finansial pada karyawan PT. Matra Agung Persada yang terjadi berdampak pada penurunan produktivitas kerja karyawan PT. Matra Agung Persada.

Selain variabel kompensasi finansial, 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. Septianti (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi, berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Berdasarkan hasil wawancara yang kepada pihak PT. Matra Agung Persada permasalahan lingkungan kerja non fisik yang terjadi pada karyawan PT. Matra Agung Persada adalah hubungan kerja dan komunikasi yang kurang baik antar rekan kerja maupun atasan menyebabkan kurangnya koordinasi sehingga aktivitas pekerjaan terhambat, kurangnya arahan dari atasan ke bawahan menyebabkan karyawan kurang memahami tugas pekerjaannya pencapaian penjualan semen tidak sesuai yang ditentukan, dan perusahaan atau atasan memberikan tekanan yang lebih besar dengan tingginya target penjualan yang dirasakan oleh karyawan, tekanan yang berlebihan dapat memberikan pengaruh yang negatif, sehingga pekerjaan yang dilakukan tidak dapat terselesaikan secara optimal. Masalah lingkungan kerja non fisik pada karyawan PT. Matra Agung Persada yang akan berdampak pada penurunan produktivitas kerja karyawan PT. Matra Agung Persada. 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, diatas maka penting untuk meneliti lebih jauh mengenai **“PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL & LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PT. MATRA AGUNG PERSADA”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas. maka perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap produktivitas kerja PT. Matra Agung Persada ?
2. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap produktivitas kerja PT. Matra Agung Persada ?
3. Apakah kompensasi finansial dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap produktivitas kerja PT. Matra Agung Persada ?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Subjek penelitian ini karyawan dengan posisi jabatan sebagai sales di PT. Matra Agung Persada yang berjumlah 32 karyawan.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah PT. Matra Agung Persada

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Penelitian dilaksanakan PT. Matra Agung Persada yang berlokasi di Jl. Raya H. Mena. No.88A, Natar, Kec. Natar, Kabupaten Lampung Selatan, Lampung 35362

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan 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, lingkungan kerja non fisik dan produktivitas kerja PT. Matra Agung Persada

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas. maka tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kompensasi finansial terhadap produktivitas kerja PT. Matra Agung Persada
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas kerja PT. Matra Agung Persada
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh lingkungan kerja non fisik dan kompensasi finansial terhadap produktivitas kerja PT. Matra Agung Persada

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi PT. Matra Agung Persada

Perusahaan dapat memperoleh sumbangan pemikiran tentang Peran kompensasi finansial & lingkungan kerja non fisik dapat mempengaruhi produktivitas kerja PT. Matra Agung Persada

1.5.2 Bagi IIB Darmajaya

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

1.5.3 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 LANDASAN TEORI

Landasan teori 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