

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) pada hakikatnya merupakan aset utama dan bagian internal dari suatu organisasi maupun perusahaan. MSDM yang strategis memandang bahwa karyawan pada semua bidang pekerjaan dan tingkat apapun adalah baik secara struktural maupun fungsional. Tujuan suatu perusahaan tidak akan dapat terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggih dan lengkap. Keberhasilan sebuah perusahaan sangat ditentukan oleh pengetahuan, keterampilan, dan kerjasama dari beberapa karyawan.

Menurut Edy Sutrisno (2012,p.6) lebih spesifik mengatakan bahwa, “MSDM merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.. Unsur (MSDM) adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada organisasi baik swasta maupun pemerintahan. Dengan demikian, fokus yang dipelajari MSDM hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja.

Menurut Simamora dalam Edy Sutrisno (2012,p.5) manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Jadi MSDM dapat juga merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

Keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan faktor penting dari seluruh kegiatan perusahaan dari perencanaan sampai dengan evaluasi. Sebuah perusahaan harus dapat memanfaatkan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output yang optimal yang menjadi tujuan utama perusahaan. Keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang ada dengan tingkat produktivitas yang tinggi. Setiap perusahaan

akan selalu berusaha meningkatkan Produktivitas karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Produktivitas sangat penting bagi perusahaan karena produktivitas karyawan menyangkut semua unsur yang berkaitan dengan usaha meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya, yang harus selalu diperhatikan dengan baik oleh perusahaan.

Salah satu upaya perusahaan dalam meningkatkan daya saing yaitu dengan meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Namun, peningkatan produktivitas kerja bukanlah suatu hal yang mudah untuk dilakukan. Pucuk pimpinan organisasi atau perusahaan umumnya terbentur pada banyak kendala dalam upaya peningkatan produktivitas kerja yang memerlukan suatu pendekatan khusus agar dapat meningkatkan produktivitas kerja, terutama dari karyawan perusahaan itu sendiri. Dengan kata lain, produktivitas kerja terkait erat dengan sumber daya manusia.

Produktivitas adalah ukuran sampai sejauh mana seorang karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang ditetapkan oleh perusahaan. Produktivitas kerja menurut malayu S.P Hasibuan dalam Indah Puji Haryati (2014,p.208) mengungkapkan secara lebih sederhana, maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang digunakan selama produksi berlangsung. Produktivitas Karyawan bukan semata-mata di tunjukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas untuk kerja juga penting diperhatikan. Produktivitas Karyawan individu perlu di tingkatkan secara terus menerus, baik melalui pendidikan formal maupun latihan dan pembangunan, agar produktivitas organisasi dapat lebih meningkat. Keberhasilan perusahahan salah satunya di tandai dengan meningkatkan produktivitas. Produktivitas kerja karyawan yang tinggi merupakan salah satu unggulan kompetitif perusahaan

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan penelitian pada PT. Keong Nusantara Abadi (Wong Coco) Lampung adalah perusahaan yang bergerak dibidang produksi makanan dan minuman, yang beralamatkan di Jl. Raya

Branti, Bumisari, Natar, Kabupaten Lampung Selatan, Lampung 35362. PT.Keong Nusantara Abadi (Wong Coco) Lampung telah berdiri sejak tahun 1984. Produk makanan dan minuman yang diproduksi sudah cukup terkenal, diantaranya Nata de Coco, Lidah Buaya, Buah Palembang, Jelly, Es Bon-Bon, Jelly Jelly, Jus Sirsak, Es Kopi, Jagung Bayi, Jagung Manis, Yogurt Kacang Fermentasi, Puding, dll. Distribusi yang dilakukan tidak hanya di Indonesia saja, bahkan hingga keluar negeri. Wong Coco menjadi perusahaan pemimpin *Nata de Coco* di pasaran Indonesia.

Pada tahun 2000 PT. Keong Nusantara Abadi memperoleh sertifikat ISO 9001 dari *Industry Quality Insurance*. Dalam penerapan system manajemen mutu, dibentuk tim ahli dari Perancis, Jepang, Taiwan untuk membantu PT. Keong Nusantara Abadi. Mereka ditempatkan sesuai dengan keahlian mereka dalam peningkatan kualitas dan pengembangan sanitasi, kebersihan produksi, kapasitas produksi, pangsa pasar serta manajemen perusahaan. Faktor-faktor penting itu yang telah membuat produk Wong Coco dicari oleh konsumen meskipun harganya lebih mahal jika dibandingkan dengan yang lain konsumen yang peduli pada kualitas dan kesehatan memahami bahwa kepuasan adalah hal yang tidak ternilai. Melalui penelitian yang berkelanjutan perusahaan pada divisi *Research and development* telah berhasil membuat beberapa terobosan dan diversifikasi produk, menambahkan produk makanan dan minuman Wong Coco sampai 35 jumlahnya dalam langkah untuk memenuhi tuntutan untuk konsumsi makanan olahan, Wong Coco telah mendirikan pabrik baru seluas 28 Ha di Bajar dan Kediri. Sejalan dengan visi perusahaan, pabrik ini akan membawa PT. Keong Nusantara Abadi ke baris atas produsen makanan dan minuman bersekala internasional melalui perencanaan sumber daya manusia yang matang sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja dari tenaga kerja yang sudah ada. Berikut ini data produksi berdasarkan data yang diterima dari PT. Keong Nusantara Abadi Natar Lampung Selatan Produktivitas perusahaan dapat di katakan tidak stabil hal ini dapat dilihat dari data produksi

yang di lakukan oleh perusahaan selama 12 bulan terakhir (Periode Januari 2021- Oktober 2021) yang dapat dilihat dari tabel berikut.

Tabel 1.1 Data Hasil Produksi PT. Keong Nusantara Abadi Natar Lampung Selatan pada Tahun 2021

No	Bulan	Jumlah Karyawan Bagian Produksi	Target Produksi Perbulan (Unit)	Pencapaian Perbulan (Unit)
1	Januari	209	10.000	97,65%
2	Februari	209	10.000	99,76%
3	Maret	209	10.000	97,95%
4	April	209	10.000	99,75%
5	Mei	209	10.000	94,52%
6	Juni	209	10.000	95,23%
7	Juli	209	10.000	97,10%
8	Agustus	209	10.000	95,45%
9	September	209	10.000	92,25%
10	Oktober	209	10.000	93,15%
Total Produksi Per Tahun				96,28%

Sumber: PT. Keong Nusantara Abadi 2021

Dari tabel diatas diketahui presentase hasil pencapaian rata-rata produksi pada bulan januari sampai oktober 2021 yaitu 96,28%. Dari data tersebut dapat diketahui dimana pencapaian produksi mengalami penurunan hal itu terjadi karena banyak faktor. Pencapaian pun masih kurang tercapai karna belum menghasilkan pencapaian secara maksimal sesuai dengan keinginan perusahaan. Untuk itu diperlukan cara dalam meningkatkan produktivitas karyawannya. Banyak faktor yang mempengaruhi jumlah produksi yang tidak stabil pada PT. Keong Nusantara Abadi Natar Lampung Selatan salah satunya kurangnya sumber daya manusia yang berkualitas yang bekerja disana. Karena keberadaan sumber daya manusia merupakan faktor paling penting dari seluruh kegiatan perusahaan dari perencanaan sampai dengan evaluasi sebuah perusahaan harus dapat memanfaatkan sebaik baiknya sehingga mampu memberikan output yang optimal yang menjadi tujuan utama perusahaan. Keberhasilan perusahaan sangat di pengaruhi oleh sumber daya manusia yang

ada dengan tingkat produktivitas yang tinggi. Setiap perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan produktivitas karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Produktivitas sangat penting bagi perusahaan karena produktivitas karyawan menyangkut semua unsur yang berkaitan dengan usaha meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya, yang harus selalu diperhatikan dengan baik oleh perusahaan. Melalui perencanaan sumber daya manusia yang matang, produktivitas kerja dari tenaga kerja yang sudah ada di tingkatan. Oleh karena itu dapat di wujudkan melalui adanya penyesuaian. Sehingga setiap karyawan dapat menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan kepentingan organisasi. Berikut ini data karyawan yang ada di PT. Keong Nusantara Abadi Natar Lampung Selatan yang telah memiliki 214 karyawan pada masing-masing posisi atau jabatan. Adapun data posisi karyawan pada PT. Keong Nusantara Abadi Natar Lampung Selatan dapat di lihat pada tabel 1.2 berikut:

Tabel 1.2 Data Karyawan PT. Keong Nusantara Abadi

NO	DEPARTEMEN	JABATAN	JUMLAH
1	Manajer	Manajer Produksi	1
		Manajer Pabrik	1
2	Administrasi	Administrasi Pabrik	1
		Adm. Nata Export	1
		Adm. Gudang Packing dan Karantina	2
		Adm. Fermentasi	1
		Adm. Laboratorium	1
		Kabag. Nata Export	1
3	Produksi	Staff Nata Export	125
		Kabag. Nata Lokal	1
		Wakabag Nata Lokal	1
		Dm. Pro. Nata Lokal	1
		Staff Nata Lokal	128
		Dm. Pro Nata Lokal	1
		Staff. Fermentasi	37
		SPV. PRO. Nata Export	1
4	Supervisor	SPV. Seamer Nata Export	1
		SPV. Retort Nata Export	1
		SPV. QC. Proses Export	1
		SPV. Preparation Line Nata	1

		SPV. QC. Proses Lokal	1
		SPV. Nata Lokal	1
		SPV. Maintenance Umum	1
		SPV. Maintenance Produksi	4
		SPV. Maintenance	1
		SPV. Gudang Packing	1
		SPV. Fermentasi	1
5	Maintenance	Kabag. Maintenance Produksi	1
		Wakabag Maintenance Umum	1
		Staff Maintenance	1
6	Warehouse	Kabag. Gudang Pcking	1
		Staff Gudang	84
7	Quality Control	Kabag. Listrik	1
		Staff Listrik	21
9	Laboratorium	Staff Laboratorium	98
10	Sanitasi	Staff Sanitasi	25
	Jumlah Karyawan		637

Sumber: PT. Keong Nusantara Abadi Natar Lampung 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa PT. Keong Nusantara Abadi memiliki karyawan sebanyak 637 dengan jabatan dan tugas masing-masing sesuai dengan tugasnya, tugas bagian produksi yang memiliki karyawan sangat banyak yaitu dengan jumlah 290 karyawan karena bagian produksi yang menentukan turun naiknya pendapatan sebuah perusahaan dan merupakan bagian paling penting dalam perusahaan. Tugas bagian diatas terlihat masih belum cukup untuk mengatasi masalah-masalah yang ada di dalam perusahaan. Divisi-divisi tersebut yang diharapkan oleh pihak perusahaan untuk dapat meningkatkan jumlah produksi pada PT. Keong Nusantara Abadi Natar Lampung Selatan, karena pada divisi-devisi tersebut yang berperan penting pada proses produksi. Dengan jumlah karyawan pada masing-masing bagian divisi tersebut diatas dianggap masih belum mampu untuk mencapai target produksi yang diinginkan oleh perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah Kompensasi. Kompensasi merupakan aspek penting untuk mencapai dan meningkatkan keberhasilan suatu organisasi. Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena

kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi dan skala kompensasi. Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi. Jika dikelola dengan baik, maka dengan kompensasi ini dapat membantu perusahaan untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi bagi karyawannya. Sebaliknya jika tanpa kompensasi yang cukup, maka karyawan akan sangat mungkin untuk mereka dapat meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali sangatlah tidak mudah. menurut Marwansyah (2014,p.269), kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non-finansial- yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atas kontribusi/ jasanya terhadap pencapaian tujuan organisasi. Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti kepada beberapa karyawan di PT. Keong Nusantara Abadi Natar Lampung Selatan kompensasi yang dirasakan karyawan tidak sesuai dengan tingkat kerja yang dilakukan. Kompensasi dianggap tidak sebanding sehingga berakibat karyawan merasa belum puas dengan apa yang telah didapat tidak sebanding dengan pekerjaan yang telah dilakukan. Selain itu intensif atau bonus yang diberikan pun tidak sebanding dengan tinggkat kerja yang telah dilakukan. Hal ini berimbas dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tidak optimal.

Selain kompensasi faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah gaya kepemimpinan. Gaya Kepemimpinan merupakan aspek penting untuk mencapai dan meningkatkan keberhasilan kepemimpinan seseorang dalam suatu organisasi. Gaya Kepemimpinan merupakan dasar dalam mengklasifikasikan tipe kepemimpinan. Gaya artinya sikap, gerakan, tingkah laku, sikap yang elok, gerak gerik yang bagus, kekuatan, kesanggupan untuk berbuat baik. Dan Gaya Kepemimpinan adalah aperlaku dan strategi, sebagai

hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Menurut Hasibuan (2016,p.170) menyatakan bahwa:“Gaya Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan terhadap permasalahan karyawan merasa pimpinan memiliki gaya kepemimpinan yang buruk. Dalam kenyatannya karyawan di PT. Keong Nusantara Abadi Natar Lampung Selatan merasa kurang puas karena kepemimpinan yang dilakukan oleh pihak PT. Keong Nusantara Abadi Natar Lampung Selatan karena bersifat otoriter. Menurut karyawan pimpinan menginginkan semua yang diperintahkan dikerjakan dengan baik oleh karyawan. Namun yang terjadi pada PT. Keong Nusantara Abadi Natar Lampung Selatan adalah ketika karyawan merasa tidak puas dengan kondisi kerja yang di hadapi, karyawan tidak berani untuk mengungkapkannya karena takut dengan atasan. Sehingga masih sering terjadi kesalahan ketika produksi berlangsung karena kurangnya komunikasi dari karyawan kepada atasan. Selain wewenang yang diberikan oleh pimpinan bersifat mutlak karyawan tidak memiliki kesempatan memberikan saran dan untuk melakukan pekerjaan yang sedang mereka jalani, sehingga berimbas pada tingkat produktivitas yang menurun..

Bedasarkan dari beberapa kondisi di atas menunjukkan pentingnya usaha yang harus di lakukan untuk meningkatkan Produktivitas Karyawan dengan mengetahui faktor yang mempengaruhi oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi (Studi Kasus Di PT. Keong Nusantara Abadi Natar Lampung Selatan)”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang telah penulis lakukan di PT. Keong Nusantara Abadi Natar Lampung Selatan, maka masalah yang akan penulis angkat dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah Kompensasi berpengaruh Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi Di PT. Keong Nusantara Abadi Natar Lampung Selatan?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi Di PT. Keong Nusantara Abadi Natar Lampung Selatan?
3. Apakah Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara bersama-sama Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi Di PT. Keong Nusantara Abadi Natar Lampung Selatan?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Agar tujuan penelitian dapat tercapai, maka penulis membuat ruang lingkup penelitian sebagai berikut :

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup penelitian ini adalah karyawan PT. Keong Nusantara Abadi (Wong Coco) Natar Lampung Selatan.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Produktivitas Karyawan PT. Keong Nusantara Abadi Natar Lampung Selatan.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat ini adalah PT. Keong Nusantara Abadi (Wong Coco) Natar Lampung Selatan yang beralamat di Jl. Raya Branti KM 18 Desa Bumisari RK.11 Kec.Natar, Kab.Lampung Selatan, Prov. Lampung

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang di tentukan pada penelitian ini adalah waktu yang berdasarkan kebutuhan penelitian pada bulan Oktober 2021 sampai maret 2022.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah manajemen sumber daya manusia Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Produktivitas Kerja.

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi Di PT. Keong Nusantara Abadi Natar Lampung Selatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi Di PT. Keong Nusantara Abadi Natar Lampung Selatan.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan secara bersama-sama terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi Di PT. Keong Nusantara Abadi Natar Lampung Selatan..

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi Penulis

Menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti, khususnya dalam bidang sumber daya manusia yang berhubungan dengan Produktivitas Karyawan Bagian Produksi Di PT. Keong Nusantara Abadi Natar Lampung Selatan.

1.5.2 Bagi Perusahaan

Dari hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan evaluasi, sedangkan saran yang diberikan dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan langkah-langkah kebijakan yang selanjutnya untuk pengembangan karyawan.

1.5.3 Bagi Institusi

Menambah referensi perpustakaan fakultas Ekonomi dan Bisnis IIB Darmajaya.

1.6 Sistematika Penulisan

Dari hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan evaluasi, sedangkan saran yang diberikan dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan dalam

menentukan langkah-langkah kebijakan yang selanjutnya untuk pengembangan pegawai.

Bab I : Pendahuluan

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, Ruang lingkup, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan tentang Pengaruh Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi Di PT. Keong Nusantara Abadi Natar Lampung Selatan.

Bab II : Landasan Teori

Bab ini membahas memuat teori-teori teori pendukung penelitian yang akan dilakukan oleh penulis.

Bab III : Metode Penelitian

Pada bab ini akan dibahas variabel penelitian beserta definisi operasionalnya, penentuan sampel penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis.

Bab IV : Hasil dan Pembahasan

Bagian ini tentang hasil penelitian secara sistematis dan kemudian dianalisis dengan menggunakan metode penelitian yang telah ditetapkan dan untuk diadakan pembahasan hasil dari penelitian ini.

Bab V : Kesimpulan dan Saran

Menguraikan kesimpulan tentang rangkuman dari pembahasan terdiri dari jawaban terhadap perumusan masalah dan tujuan penelitian serta hipotesis. Saran merupakan implikasi hasil penelitian terhadap pengembangan ilmu pengetahuan dan penggunaan praktis.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN