

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

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. 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 di tetapkan oleh perusahaan. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan dapat dilakukan dengan memperbaiki rasio produktivitas, dengan memproduksi produk lebih banyak dari pada target yang ditentukan perusahaan.

Keberhasilan organisasi perusahaan tergantung pada produktivitas karyawannya sehingga produktivitas menjadi pertimbangan sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi tersebut. sumber daya manusia harus mendapatkan pengkajian yang lebih dalam dan perhatian yang khusus untuk meningkatkan produktivitas kerja yang lebih baik. Sumber daya manusia memiliki peranan paling penting di dalam berhasil atau gagalnya organisasi tersebut. Sumber daya manusia dapat dikatakan produktif apabila memiliki produktivitas kerja yang tinggi serta dapat mencapai sasaran atau target yang telah ditentukan dan dapat bertanggung jawab menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan sudah tercapainya target yang telah ditetapkan. Produktivitas

kerja karyawan menjadi hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan. Setiap bisnis yang sukses sebagian besar keberhasilannya karena karyawan yang rajin dengan produktivitas yang sangat baik. Produktivitas merupakan pencapaian karyawan dalam menghasilkan produksi yang lebih baik.

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.

Salah satu perusahaan yang sedang mengalami penurunan produktivitas kerja karyawan yaitu PT. Central Avian Pertiwi (CAP6) yang beralamatkan di Jln. Katibung Raya Desa Tanjung, Kecamatan Katibung, Kabupaten Lampung Selatan. PT. Central Avian Pertiwi (CAP6) merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang Pemeliharaan induk ayam pedaging (Parent Stock), yang menghasikan telur untuk ditetaskan menjadi bibit ayam pedaging.

Tabel 1.1

Data Produksi PT. Central Avian Pertiwi (CAP6)

Periode	Target Produksi/Ekor	Realisasi Produksi/Ekor			
		2019	Persentase	2020	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 : PT. Central Avian Pertiwi (CAP6), 2020

Berdasarkan tabel 1.1 mengenai data produksi PT. Central Avian Pertiwi (CAP6). Data tersebut menjelaskan bahwa produksi PT. Central Avian Pertiwi (CAP6) tahun pada tahun 2019 dan 2020 tidak mencapai target produksi yang ditentukan perusahaan. Selain itu pada tahun 2020 realisasi produksi lebih rendah jika dibandingkan dengan realisasi produksi tahun 2019 terjadi penurunan sebesar 3% atau sebanyak 340 Ekor. Hal ini dikarenakan rendahnya kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas kerja, 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 pekerjaan tersebut kurang maksimal.

Faktor utama yang diduga menyebabkan menurunnya produktivitas Karyawan PT. Central Avian Pertiwi (CAP6) yaitu Lingkungan Kerja Fisik. Lingkungan Kerja Non Fisik dalam suatu perusahaan juga sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan perusahaan. Lingkungan Kerja adalah kehidupan sosial, psikologi dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat.

Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Ultia (2018) dalam penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik 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. Panjaitan (2018)

menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah suatu keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Tabel 1.2
Data Peralatan Kerja Karyawan PT. Central Avian Pertiwi (CAP6)
Tahun 2020

No	Peralatan	Jumlah Yang Tersedia	Jumlah yang Dibutuhkan
1	Ac	3	1
2	Laptop	2	4
3	Scanner	0	2
4	Mesin fotocopy	0	1
5	Lampu Penghangat	20	30
6	Alat Penetasan Ayam	34	50

Sumber : PT. Central Avian Pertiwi (CAP6), Tahun 2020

Tabel 1.2 mengenai data peralatan kerja PT. Central Avian Pertiwi (CAP6). Data tersebut menunjukkan masih belum terpenuhinya peralatan yang dibutuhkan karyawan seperti laptop, scanner, mesin fotocopy , Lampu Penghangat dan Alat Penetasan Ayam.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap karyawan terkait permasalahan lingkungan kerja fisik yaitu karyawan merasa perusahaan kurang memenuhi kebutuhan mereka dalam berkerja yaitu tata ruang kerja yang kurang nyaman dan minimnya fasilitas kerja yang diberikan perusahaan, adanya alat kerja yang rusak tidak diperbaiki secara langsung oleh perusahaan atau segera digantikan dengan yang baru mengakibatkan ketidak nyamanan karyawan dalam berkerja dan sesama karyawan bergantian menggunakan alat kerja tersebut dan membuat penyelesaian pekerjaan menjadi terlambat. Hal ini sangat mengganggu kelancaran pelaksanaan kerja karyawan PT. Central Avian Pertiwi (CAP6) dan menjadi indikasi mengapa karyawan kurang semangat dalam berkerja dan membuat produktivitas karyawan menjadi tidak optimal.

Produktivitas tidak hanya tergantung oleh kemampuan tenaga kerja atau karyawan tapi juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja seperti teknologi, pengetahuan, riset dan manajemen yang dipergunakan di dalam perusahaan yang bersangkutan. Lingkungan kerja yang mendukung dan memuaskan karyawan perusahaan akan dapat meningkatkan gairah. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak mendukung dan tidak memuaskan akan dapat mengurangi gairah kerja dan menurunkan tingkat produktivitas kerja para karyawan yang bekerja di dalam perusahaan yang bersangkutan. 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.

Selain variabel Lingkungan Kerja Fisik, variabel yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah variabel kompensasi finansial. 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 terbagi menjadi 2 yaitu finansial dan non finansial, pada penelitian ini penulis memfokuskan penelitian kepada kompensasi finansial.

Natsir (2019) dalam penelitian yang menyatakan bahwa 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 adalah total seluruh imbalan yang

diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan, dan pendapat Yuliannisa (2018) yang menyatakan bahwa kompensasi finansial 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.

Table 1.3
Gaji Karyawan PT. Central Avian Pertiwi (CAP6) Tahun 2020

Gaji Karyawan	UMR
Rp. 2.200.000	Rp. 2.460.000

Sumber : PT. Central Avian Pertiwi (CAP6) Tahun, 2020

Tabel 1.3 Menjelaskan Gaji karyawan PT. Central Avian Pertiwi (CAP6), data tersebut menunjukkan bahwa Gaji yang diterima oleh karyawan masih dibawah UMR yang berlaku di regional Provinsi Lampung.

Table 1.4
Upah Lembur Karyawan PT. Central Avian Pertiwi (CAP6) Tahun 2020

Lembur/Jam	Insentif (Rp)
1 – 3	30.000
4 – 8	50.000
>8	80.000

Sumber : PT. Central Avian Pertiwi (CAP6), Tahun 2020

Tabel 1.4 menjelaskan tentang Upah lembur Karyawan yang diterima karyawan PT. Central Avian Pertiwi (CAP6). Data tersebut menunjukkan bahwa insentif akan diterima setelah melakukan lembur. Melakukan lembur sebanyak 1-3 jam akan mendapatkan insentif sebesar Rp. 30.000, Melakukan lembur sebanyak 4-8 akan mendapatkan insentif sebesar Rp. 50.000 dan

melakukan lembur sebanyak lebih dari 8 jam akan mendapatkan insentif sebesar Rp. 80.000.

Berdasarkan hasil wawancara kepada pihak PT. Central Avian Pertiwi (CAP6) adapun permasalahan terkait kompensasi finansial yaitu masih terdapat karyawan PT. Central Avian Pertiwi (CAP6) yang menerima gaji tidak sesuai dengan ketentuan kontrak yang disepakati di awal rekrutmen yaitu sesuai UMR (Upah Minimum Regional), dan juga sistem pembayaran upah lembur karyawan sangat dibawah dan diluar dugaan karyawan dimana nominal yang diberikan perusahaan sangat kecil. Hal ini dinilai bahwa kebijakan pemberian kompensasi yang masih belum sepenuhnya sesuai dengan harapan karyawan, Masalah kompensasi finansial pada karyawan PT. Central Avian Pertiwi (CAP6) yang akan berdampak pada rendahnya produktivitas kerja karyawan. Perlu dilakukan evaluasi karena hal ini akan mempengaruhi tujuan dari perusahaan.

Kompensasi berarti 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.

Pembahasan di atas, menyatakan penelitian ini yang mengkaji mengenai **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. CENTRAL AVIAN PERTIWI (CAP6)”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas. maka perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Lingkungan Kerja Fisik Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Central Avian Pertiwi (CAP6) ?
2. Apakah Kompensasi Finansial Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Central Avian Pertiwi (CAP6) ?
3. Apakah Lingkungan Kerja Fisik & Kompensasi Finansial Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Central Avian Pertiwi (CAP6) ?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Subjek penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Central Avian Pertiwi (CAP6) yang berjumlah 35 karyawan.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah PT. Central Avian Pertiwi (CAP6).

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Penelitian dilaksanakan Jln. Katibung Raya, Desa Tanjungan, Kecamatan Katibung, Kabupaten Lampung Selatan, Lampung.

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 2021 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 PT. Central Avian Pertiwi (CAP6).

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas. maka tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Central Avian Pertiwi (CAP6)
2. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Central Avian Pertiwi (CAP6)
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Fisik & Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Central Avian Pertiwi (CAP6)

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi PT. Central Avian Pertiwi (CAP6)

Perusahaan dapat memperoleh sumbangan pemikiran tentang Peran Lingkungan Kerja Fisik & Kompensasi Finansial dapat mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan PT. Central Avian Pertiwi (CAP6).

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