BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kualitas sumber daya manusia yang baik tentu sangat penting bagi sebuah perusahaan, Salah satu tolak ukur yang dapat digunakan untuk menilai kualitas sumber daya manusia adalah Produktivitas Kerja. Karena Produktivitas Kerja dapat digunakan perusahaan untuk mengetahui kemajuan perusahaan dalam melakukan proses produksi, bahkan Produktivitas berhubungan dengan sistem yang digunakan perusahaan serta berhubungan dengan efesiensi dan efektivitas kerja. Oleh karena itu penilaian Produktivitas Kerja sebuah perusahan harus dilakuan secara berkala sehigga perusahaan dapat meningkatkan serta mengetahui tingkat efesiensi dan kefektifan sistem yang digunakan perusahaan.

Tingkat persaingan dalam dunia bisnis semakin ketat sehingga aktivitas suatu perusahaan harus diselaraskan dengan perkembangan teknologi yang sangat pesat guna meningkatkan Produktivitasnya. Dalam aktivitas tersebut, perusahaan memerlukan sumber daya seperti bahan baku, modal dan sumber daya manusia. Sumber daya manusia memegang peranan terpenting karena tanpa adanya hal tersebut maka kemajuan teknologi tidak akan memberikan kontribusi yang berarti terhadap kemajuan sebuah perusahaan. Dalam hal ini diperlukan pengetahuan tentang bagaimana mengarahkan para karyawan agar mau bekerja dengan semaksimal mungkin agar tercapainya Produktivitas perusahaan.

Sektor tambang menjadi bisnis yang memiliki tingkat persaingan yang cukup tinggi, untuk itu sangat penting sebuah perusahaan tambak untuk terus memperbaiki manajemen perusahaan guna pemenuhan permintaan. Saat ini permintaan dari Negara luar terhadap udang Indonesia terus meningkat namun belum dapat terpenuhi dikarenakan rendahnya Produktivitas perusahaan udang di Indonesia. Indonesia belum dapat mengisi peluang-

peluang pasar baru karena terbentur dari jumlah produksi. Udang asal Indonesia termasuk udang yang bebas dari penolakan karena terus menerus diperhatikan kesehatan lingkungannya dan mempunyai mutu yang baik. Dalam presentasinya saat ini yaitu meningkatnya permintaan konsumen untuk produk udang berkualitas tinggi. Meningkatnya permintaan konsumen tentu berdampak baik bagi Produktivitas perusahaan tambak. Untuk memenuhi permintaan pasar perusahaan tambak harus terus meningkatkan Produktivitasnya dan meningkatkan kualitas dalam pengelolaan keamanan pangan dan lingkungan tambak melalui penjaminan produk yang berkualitas sehingga mampu memuaskan konsumen.

PT Maju Tambak Sumur adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang budidaya udang jenis vaname. Didirikan pada akhir tahun 1989 dan mulai beroperasi pada awal tahun 1990 dengan luas lahan 3 hektar berlokasi di Jl. Pematang Awi, Ds. Durian, Kec. Padang Cermin, Kab. Pesawaran, Lampung Selatan.

PT. Maju Tambak Sumur Padang Cermin mengandalkan sumber daya manusianya dalam usaha meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan untuk mencapai target perusahaan yang telah ditentukan. Perusahaan ini memiliki sumber daya manusia sebanyak 46 karyawan.

Berikut data karyawan yang mengisi bagian dan jabatan masing-masing.

Tabel 1.1

Data Karyawan PT. Maju Tambak Sumur Padang Cermin Tahun 2020

Bagian	Jabatan	Jumlah Karyawan
OFFICE	Manager	1
	Supervisior	1
	Administrasi	3
	Finansial	3
	Teknisi	3
	Total	**11**
PRODUKSI	Distribusi Pakan dan Pemeliharaan Udang	23
	Gudang Pakan	4
	Kesehatan Udang	8
	Total	**35**
TOTAL KARYAWAN		**46**

Berdasarkan tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan pada PT. Maju Tambak Sumur Padang Cermin memiliki 46 karyawan yang terdiri dari 11 karyawan bagian office dan 35 karyawan Bagian Produksi. Didalam penelitian ini penulis fokus meneliti pada bagian produksi yang berjumlah 35 karyawan.

Tingginya Produktivitas kerja akan memberikan dampak positif bagi perusahaan tambak, dampak positif Produktivitas kerja yang tinggi bagi perusaahan dapat berupa peningkatan pendapatan yang bermanfaat untuk menjaga kelangsungan hidup sebuah perusaahan. Tingginya Produktivitas kerja tidak hanya berdampak positif bagi perusahaan, melainkan berdampak positif juga bagi karyawan, Karena tingginya Produktivitas kerja pada karyawan akan meningkatkan jumlah upah/gaji yang diterima karyawan dari perusahaan. Oleh karena itu baik perusahan 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.

Produktivitas adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang, sebuah sistem, ataupun sebuah perusahaan untuk menghasilkan sesuatu yang diinginkan dengan menggunakan sumber daya secara efektif dan efisien.

Menurut Handayani (2018) Produktivitas merupakan suatu ukuran tentang seberapa produktif suatu proses menghasilkan suatu keluaran, Produktivitas juga diartikan sebagai suatu rasio antara masukan dan keluaran, Produktivitas juga diartikan sebagai suatu rasio antara masukan dan keluaran. Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik bentuk dan nilai. Produktivitas juga diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang dan jasa.

Produktivitas yang terjadi pada PT. Maju Tambak Sumur Padang Cermin tidak mencapai target produksi dikarenakan karyawan tidak mampu untuk mengerjakan tugas dengan baik terlihat dari lambatnya karyawan dalam berkerja karena kurangnya kemampuan dan keahlian karyawan dalam menyelesaikan tugas, selain itu semangat kerja yang kurang baik terlihat dari etos kerja karyawan yang merasa terbebani dan terpaksa dalam melakukan pekerjaan. Hal tersebut berdampak pada target produksi yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Berikut adalah data yang memperlihatkan tidak tercapainya target produksi dari tahun 2019 :

Tabel 1.2

Data Produksi PT. Maju Tambak Sumur Padang Cermin

Periode	Target Produksi/Ton	Realisasi Produksi/Ton	
		2020	Persentase
1	2000	1680	84%
2	2000	1320	66%
3	2000	1702	85%
Total	**6000**	**4702**	**78%**

Sumber : PT. Maju Tambak Sumur Padang Cermin, 2021

Berdasarkan tabel 1.2 mengenai data produksi PT. Maju Tambak Sumur Padang Cermin menjelaskan bahwa PT. Maju Tambak Sumur Padang Cermin tidak mencapai target produksi pada tahun 2020 terlihat dari lebih rendahnya produksi dibandingkan dengan realisasi produksi sebanyak 4702 Ton belum mencapai target yang ditentukan perusahaan yaitu 6000 Ton per tahun. Menurut Natsir (2019) faktor yang dapat mempengaruhi Produktivitas adalah Komunikasi, Kompensasi, Pelatihan, Lingkungan Kerja, Motivasi.

Dalam penelitian ini, penulis meneliti tentang Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi Finansial yang mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan. 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. Menurut Septianti (2016) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan

dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Lingkungan Kerja Non Fisik yang terjadi pada PT. Maju Tambak Sumur Padang Cermin yaitu kurangnya perhatian dan dukungan pimpinan perusahaan terhadap karyawan, selain itu kurangnya kerjasama antara divisi, tidak terjalin komunikasi yang baik antara sesama rekan kerja dikarenakan tingkat senioritas sesama karyawan yang tinggi, sehingga karyawan merasa tidak dihargai atas keberadaannya di bagian produksi

Selain Lingkungan Kerja Non Fisik, Kompensasi Finansial juga dapat mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan. 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. Menurut Saputra (2018) menyatakan bahwa Kompensasi Finansial adalah kompensasi yang diberikan kepada tenaga kerja dalam bentuk uang secara langsung atau tidak langsung dalam periode tertentu 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 Finansial pada umumnya merupakan bentuk imbalan hasil kerja yang berupa atau bisa dinilai dengan angka nominal.

Pada PT. Maju Tambak Sumur Padang Cermin, Kompensasi Finansial yang terjadi yaitu gaji yang diterima karyawan tidak sesuai dengan perjanjian kontrak yang ditetapkan perusahaan yang menyebabkan kinerja karyawan mengalami penurunan.

Tabel 1.3

Gaji Karyawan Bagian Produksi PT. Maju Tambak Sumur Padang Cermin Tahun 2020

Gaji Sesuai Kesepakatan	Gaji Yang Diterima
Rp. 3.000.000	Rp. 2.550.000

Sumber : PT. Maju Tambak Sumur Padang Cermin Tahun 2020

Tabel 1.3 menjelaskan gaji karyawan Bagian Produksi PT. Maju Tambak Sumur Padang Cermin dan menunjukan bahwa gaji yang diterima oleh karyawan masih belum sesuai dengan kesepakatan yang seharusnya karyawan PT. Maju Tambak Sumur Padang Cermin terima.

Selain itu, bonus yang diperoleh karyawan juga tidak sesuai dengan kesepakatan antara karyawan dan perusahaan. Bonus yang diberikan yang seharusnya sebesar 0,05% dari hasil produksi, yang diterima karyawan hanyalah sebesar 0,02%. Pemberian upah seperti hasil lembur maupun upah untuk pekerjaan tambahan kepada karyawan tidak diberikan, serta pembayaran insentif karyawan sering mengalami keterlambatan dari tanggal yang sudah ditentukan. Hal ini dapat menyebabkan penurunan Produktivitas Kerja Karyawan.

Pemberian Kompensasi Finansial sangat penting bagi karyawan, karena dengan adanya sistem kompensasi finasial 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.

Berdasarkan latar belakang, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian ini dengan judul :

"FAKTOR FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. MAJU TAMBAK SUMUR PADANG CERMIN"

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang Diatas. Maka Perumusan Masalah Sebagai Berikut :

1. Apakah Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja PT. Maju Tambak Sumur Padang Cermin ?
2. Apakah Terdapat Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Kerja PT. Maju Tambak Sumur Padang Cermin ?
3. Apakah Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas PT. Maju Tambak Sumur Padang Cermin ?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Subjek penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Maju Tambak Sumur Padang Cermin yang berjumlah 46 karyawan.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah PT. Maju Tambak Sumur Padang Cermin

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Penelitian dilaksanakan PT. Maju Tambak Sumur Padang Cermin yang beralamatkan di Jl. Pematang Awi, Ds. Durian, Kec. Padang Cermin, Kab. Pesawaran, Lampung Selatan. Kec. Padang Cermin, Kab. Padang Cermin, Lampung Selatan.

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 Agustus 2021.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah ilmu manajemen sumber daya manusia yang meliputi Lingkungan Kerja Non Fisik, Kompensasi Finansial Dan Produktivitas Kerja PT. Maju Tambak Sumur Padang Cermin.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas. maka tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja PT. Maju Tambak Sumur Padang Cermin
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Kerja PT. Maju Tambak Sumur Padang Cermin
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Kerja PT. Maju Tambak Sumur Padang Cermin

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi Penulis

Menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti, khususnya dalam bidang sumber daya manusia yang berhubungan dengan variabel Lingkungan Kerja Non Fisik , Kompensasi Finansial terhadap Produktivitas Kerja dan untuk menambah pemahaman serta lebih mendukung teori teori yang telah ada berkaitan dengan masalah yang telah diteliti serta untuk mengimplementasikan dan memperkaya ilmu pengetahuan yang lebih didapat dibangku perkuliahan.

1.5.2 Bagi PT. Maju Tambak Sumur Padang Cermin

Memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan Lingkungan Kerja Non Fisik, Kompensasi Finansial dan Produktivitas Kerja.

1.5.3 Bagi IIB Darmajaya

Di harapkan dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut dan sebagai bahan kajian yang dijadikan refrensi bagi pembaca dan peneliti lain yang melakukan penelitian dengan pembahasan yang sama.

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 mencangkup 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