

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak dibidang industri, perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh perusahaan, terutama bila mengingat bahwa era perdagangan bebas akan segera dimulai, dimana iklim kompetisi yang dihadapi akan sangat berbeda. Hal ini memaksa setiap perusahaan harus dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif dan produktif. Tingkat kompetisi yang tinggi akan memacu tiap perusahaan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya dengan memberikan perhatian pada aspek sumber daya manusia. Jadi manusia dapat dipandang sebagai faktor penentu karena ditangan manusialah segala inovasi akan direalisasikan dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. dapat dilihat bahwa dalam melakukan kegiatan manajemen sumber daya tidak hanya bagi mana seseorang pimpinan mengetahui potensi pegawainya, namun lebih pada bagi mana seorang pimpinan medesaian sebuah formulasi tertentu dalam mengaplikasikan para sumber daya pegawai yang ada sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Desain yang sudah dibuat tersebut diharapkan mampu mengkoordinir keinginan-keinginan para pegawai serta koordinasi antara pegawai dan pimpinan serta antar pegawai. Melalui sekema yang tepat diharapkan mampu meningkatkan produktivitas kinerja para pegawai secara efektif dan efisien sehingga mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Salah satu contoh dari sumber daya tersebut adalah tenaga kerja atau karyawan. Setiap perusahaan pasti mengharapakan tenaga kerja atau karyawan yang memberikan hasil yang maksimal di dalam bekerja, apabila sumber daya yang dimiliki tidak bekerja secara maksimal maka sulit bagi perusahaan untuk berkembang dan bertahan hidup di era global seperti ini. Oleh karena itu perusahaan harus bisa mengelola dan mengembangkan sumber daya dengan efektif dan efisien agar tercapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Hal ini dapat di lihat dari produktifitas kerjanya yang tinggi, menurut Malayu S.P. Hasibuan dikutip dalam Mila Badriyah (2017: 183), “Produktivitas merupakan rasio antara hasil kegiatan (output) dan segala pengorbanan atau biaya untuk mewujudkan hasil tersebut (input). Sedangkan menurut Sutrisno (2016:104), mendefinisikan produktivitas kerja “merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan, dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan”. Jika produktivitas naik hal ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dengan sistem kerja, teknis produksi, dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Oleh karena itu perusahaan harus berusaha melakukan tindakan-tindakan yang menyebabkan tenaga kerja atau karyawan mau mewujudkan harapan tersebut. Salah satu yang dapat di lakukan oleh perusahaan adalah dengan mencari tahu faktor-faktor apa yang mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan tersebut, kemudian mengambil tindakan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya tersebut.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan, seperti kompensasi dan lingkungan kerja. Kompensasi yaitu semua pendapatan yang berbentuk uang,

barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan perusahaan, Malayu S.P. Hasibuan (2018:118). Tetapi pemberian kompensasi ini haruslah dilakukan dengan sistem yang baik, agar dapat menjadi faktor motivasi bagi peningkatan produktivitas kerja karyawan, sistem kompensasi yang baik yaitu berdasarkan jenis-jenis kompensasi yaitu: sistem waktu, sistem hasil, dan sistem borongan. Kompensasi yang baik juga harus mempertimbangkan kelayakan kompensasi tersebut untuk memenuhi kebutuhan hidup para karyawan. Setidaknya kebutuhan hidupnya terpenuhi serta diberikan penghargaan yang tinggi terhadap prestasi kerjanya, hal ini diyakini mampu memacu produktivitas kerja para karyawan.

Selain faktor kompensasi, faktor lain yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja adalah lingkungan kerja. Dalam melaksanakan pekerjaan, faktor lingkungan memegang peranan penting karena merupakan hal yang terdekat dengan karyawan dimana lingkungan berpengaruh besar terhadap semangat kerja sehingga perusahaan harus memperhatikan faktor lingkungan dalam perusahaan. Lingkungan kerja berbanding lurus dengan produktivitas karyawan dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dalam suatu perusahaan akan berdampak positif terhadap produktivitas karyawan. Yang mana karyawan akan mampu meningkatkan produktivitas apabila didukung oleh lingkungan

kerja yang ideal. Menurut Sedarmayanti (2017:25) lingkungan kerja “adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”. Lingkungan kerja meliputi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Lingkungan fisik seperti kebisingan, tata ruang dan peralatan. Sedangkan yang mencakup lingkungan non fisik meliputi status, sistem administrasi, hubungan sosial, kebijakan dan kepemimpinan.

Lingkungan kerja dan produktivitas adalah dua hal yang memiliki keterkaitan. Lingkungan kerja yang baik merupakan motivasi bagi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Apabila lingkungan kerja yang ada di sekitar karyawan baik, maka karyawan akan mempunyai disiplin kerja yang tinggi dan otomatis akan terjalin kerja sama yang baik dalam perusahaan sehingga akan berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan. Tetapi, apabila lingkungan kerja yang ada di sekeliling karyawan buruk maka akan menyebabkan rendahnya disiplin kerja sehingga produktivitas kerja akan menurun. Lingkungan kerja yang kondusif mendorong karyawan untuk memiliki produktivitas yang tinggi.

PT. Changhong Electric Indonesia merupakan perusahaan dagang yang bergerak di bidang produksi alat elektronik Televisi dengan berbagai macam ukuran (inch). Didalam kegiatan usahanya

perusahaan memproduksi barang dan dijual kepada konsumen (masyarakat). Dari penjelasan diatas dapat diketahui bahwa perusahaan benar-benar harus mampu membuat karyawan merasa nyaman, termotivasi dan bersemangat dalam bekerja agar tercapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu PT. Changhong Electric Indonesia harus memperhatikan bahwa kompensasinya memenuhi kriteria layak dan cukup, demikian juga hal nya dengan sistem kompensasi yang menghargai prestasi kerja akan dapat pula meningkatkan produktifitas kerja. Setiap karyawan akan giat bekerja apa bila perusahaan memberikan penghargaan kepada usaha giat yang dilakukannya, dan apabila karyawan bekerja dengan giat dengan berasumsi bahwa semua sumber daya perusahaan lainnya turut mendukung salah satu adalah lingkungan kerja yang baik, maka akan terlihat produktivitas kerja yang tinggi.

Setelah dilakukan observasi dan wawancara terhadap salah seorang karyawan bagian produksi PT. Changhong Electric Indonesia diketahui bahwa, produktivitas kerja karyawan yang kurang baik kebanyakan disebabkan oleh kurangnya kompensasi, lingkungan kerja yang bermasalah, kurangnya gaji, hubungan antar karyawan yang kurang baik, kejenuhan terhadap pekerjaan, dan supervisi yang kurang baik. Akan tetapi yang paling berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian operator produksi PT. Changhong Electric Indonesia adalah kompensasi dan lingkungan

kerja. Berdasarkan informasi tersebut, kemudian penulis menarik kesimpulan bahwa ternyata yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT. Changhong Electric Indonesia adalah kompensasi dan lingkungan kerja.

Permasalahan yang telah diuraikan di atas dirasa dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan bagian operator produksi PT. Changhong Electric Indonesia. Untuk itu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang terkait dengan kompensasi dan lingkungan kerja karyawan. Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Operator Produksi PT. Changhong Electric Indonesia”**.

B. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, atas dasar dari pertimbangan dari peneliti yang berupa keterbatasan kemampuan baik secara materi yang dimiliki serta waktu yang tersedia, maka dalam penelitian ini dibatasi pada :

1. Variabel penelitian yaitu Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).
2. Objek penelitian yaitu karyawan bagian operator produksi PT. Changhong Electric Indonesia.
3. Waktu penelitian yaitu dari bulan November 2021 s/d Januari 2022

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dirumuskan masalahnya sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan bagian operator produksi pada PT. Changhong Electric Indonesia?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan bagian operator produksi pada PT. Changhong Electric Indonesia?
3. Apakah kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian operator produksi PT. Changhong Electric Indonesia?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang diharapkan adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui adakah pengaruh kompensasi secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Changhong Electric Indonesia.
2. Untuk mengetahui adakah pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Changhong Electric Indonesia.
3. Untuk mengetahui adakah pengaruh kompensasi dan lingkungan

kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Changhong Electric Indonesia.

E. Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini, penulis membagi menjadi lima bab sesuai dengan sistematika penulisan skripsi berdasarkan buku Panduan Penulisan Skripsi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Perdana Indonesia. Tiap bab terdiri dari beberapa sub bab dengan perincian sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini peneliti terfokus pada pendahuluan yang terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang teori-teori yang berasal dari beberapa tokoh ekonomi yang berhubungan dengan pembahasan Kompensasi, Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan pengembangan hipotesis serta gambaran dari penelitian terdahulu.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang metode penelitian yang di dalamnya terdapat jenis penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, definisi operasional variabel penelitian, dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan diuraikan sejarah singkat objek penelitian, deskripsi data penelitian, deskripsi data variabel, analisis hasil penelitian, dan pembahasan.

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini akan menjelaskan tentang beberapa simpulan dari hasil penelitian dan pembahasan sesuai dengan hipotesis yang telah dikemukakan yaitu jawaban dari rumusan masalah serta saran terhadap apa yang menjadi simpulan untuk mendapat perhatian lebih lanjut.