

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era globalisasi saat ini dengan perkembangan kemajuan persaingan usaha sekarang, tidak sedikit perusahaan yang didirikan guna mengikuti perkembangan dunia saat ini, baik perusahaan besar, menengah maupun perusahaan kecil dan bentuk yang berbeda – beda. Pada dasarnya setiap perusahaan menginginkan keberhasilan dalam usahanya. Perusahaan harus mampu mengembangkan sumber daya manusia yang dimiliki agar dapat mendorong kemajuan bagi perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan semua potensi manusia yang dimiliki organisasi atau perusahaan yang dapat menghasilkan barang atau jasa. Dalam setiap kegiatan organisasi, manusia mempunyai pengaruh penting dalam berperan aktif, karena manusia menjadi perancang, pelaksana dan pengambil keputusan dari terwujudnya tujuan organisasi. Upaya untuk mencapai tujuan dari sebuah perusahaan atau organisasi sumber daya merupakan komponen yang sangat penting, dan sumber daya dapat berupa alam, sumber daya pengetahuan dan teknologi, dan sumber daya manusia. Diantara semua sumber daya tersebut, sumber daya manusia merupakan sumber daya yang sangat penting.

Agar dapat bersaing dalam persaingan bisnis perusahaan dituntut untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam satu perusahaan disamping faktor yang lain seperti modal. Karna itu sumber daya

manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi (Azhad dkk, 2015:2).

Produktivitas menurut Purwanto (2016) adalah keseluruhan output yang dihasilkan oleh karyawan yang diukur berdasarkan ukuran waktu dengan memaksimalkan segala sumber daya yang ada. Produktivitas menjadi tujuan utama dalam kegiatan industri. Produktivitas merupakan konsep yang sangat lama, tetapi masih relevan hingga saat ini. Minat baru dalam produktivitas mencerminkan kesadaran publik akan dampak produktivitas pada pertumbuhan ekonomi, standar hidup, dan daya saing. Menurut Nugroho (2021:2) produktivitas adalah pengukuran secara menyeluruh dari jumlah dan kualitas barang atau jasa yang dihasilkan pekerja atau mesin dan bahan baku atau sumber daya sebagai inputannya. Produktivitas menghubungkan hasil atau keluaran dengan kuantitas masukan sehingga mendapatkan produk yang diinginkan.

PT. XYZ merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan makanan laut, yaitu udang ikan dan kepiting yang memanfaatkan teknologi pembekuan makanan dalam mengelola produk-produknya. Didirikan pada tahun 1989, PT. XYZ merupakan perusahaan yang mengolah dan mengekspor berbagai olahan makanan laut, dengan menerapkan standar internasional yang ketat. Mengutamakan kepuasan pelanggan, PT Bumi Menara Internusa menggunakan teknologi pengolahan makanan yang komprehensif dan juga modern.

Berikut data target dan realisasi karyawan PT. XYZ selama tiga tahun terakhir.

Tabel 1. 1
Data Target dan Realisasi PT. XYZ
Tahun 2020 - 2022

Tahun	Target (TON)	Realisasi (TON)	Presentase (%)
2020	10.000	9.300	93.00%
2021	10.000	9.230	92,30%
2022	10.000	9.180	91,80%

Sumber : PT. XYZ

Berdasarkan tabel 1.1 data target dan realisasi produksi PT. XYZ tahun 2020 – 2022 dapat dilihat dari data target dan realisasi karyawan. Pada tahun 2020 - 2022 target produksi yang telah di tetapkan perusahaan sebesar 10.000 Ton. Sedangkan pada tahun 2020 realisasi produksi PT. XYZ sebesar 93,00% yaitu 9.180 Ton, tahun 2021 realisasi produksi PT. XYZ sebesar 92,30% yaitu 9.230 Ton, dan pada tahun 2022 realisasi produksi PT. XYZ sebesar 91.80% yaitu 9.300 Ton. Dari data tersebut bahwasannya produksi PT. XYZ belum mencapai target produksi selama tiga tahun terakhir. Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas menurut Liana (2020) yaitu motivasi.

Menurut Agustini (2019:30) motivasi kerja karyawan adalah dorongan yang timbul dari diri individu (intern) dan dari luar diri individu (ekstern) yang menyebabkan karyawan mau dan rela untuk mengarahkan kemampuannya dalam menyelesaikan tanggung jawabnya agar tujuan karyawan dan perusahaan dapat tercapai dengan menunjukkan ciri-ciri karyawan yang matang. (Paizal 2019) Motivasi yang dimiliki seseorang berpotensi untuk mengarahkan mencapai hasil yang optimal dan berkemungkinan juga belum tentu bersedia mencapai hasil yang optimal, sehingga diperlukan adanya dorongan motivasi agar seseorang mau bekerja sesuai dengan keinginan sebuah organisasi atau perusahaan.

Menurut Pirwanto (2016) Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas yaitu kompensasi, Hasibuan (2017:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan. Mujanah (2022) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau barang tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan dan jasa yang diberikan pada perusahaan. Kompensasi diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan.

Berikut data kompensasi karyawan pada PT. XYZ selama tiga tahun terakhir.

Tabel 1. 2
Data Kompensasi karyawan PT. XYZ 2020 - 2022

Tahun	Gaji Pokok (RP)	Insentif (RP)	Total
2020	2.300.000	150.000	2.450.000
2021	2.500.000	150.000	2.650.000
2022	2.700.000	150.000	2.850.000

Sumber: PT. XYZ

Berdasarkan tabel 1.2 data kompensasi karyawan bagian produksi pada PT. XYZ dari 2020 – 2022 terjadi peningkatan upah gaji pokok pada karyawan bagian produksi pada PT. XYZ dari 2020 – 2022. Dari data diatas kompensasi yang diberikan perusahaan dalam tiga tahun terakhir mengalami kenaikan akan tetapi insentif yang diberikan perusahaan masih di rasa kurang bagi karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas karyawan menurut Panjaitan (2017) adalah lingkungan kerja, Menurut Khaeruman dkk (2021:56) Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya pada saat jam kerja. Manusia akan

mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. dimana dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman akan membuat karyawan semakin giat dalam bekerja.

Lingkungan kerja merupakan situasi dan tempat kerja karyawan. Seseorang individu yang berada pada lingkungan kerjanya akan senantiasa berinteraksi dengan sesama rekan sekerja maupun dengan atasan. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa dan nyaman memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja dengan optimal. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat karyawan merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai hasil yang optimal. Apabila kondisi lingkungan kerja tersebut tidak memadai akan menumbulkan dampak negatif bagi perusahaan.

Berikut adalah data lingkungan kerja karyawan pada PT. XYZ

Tabel 1. 3
Data Lingkungan Kerja Karyawan PT. XYZ

No	Nama	Keterangan			
		Fasilitas	Bagus	Sesuai	Tidak Sesuai
1	Pencahayaan	Ada	-	√	-
2	Kebisingan	Ada	-	-	√
3	Tempa Parkir	Ada	-	√	-
4	Tata ruang	Ada	√	-	-
5	Fasilitas				
7	a. Komputer	Ada	-	√	-
8	b. Printer	Ada	-	√	-
9	c. Wifi	Ada	-	√	-
10	d. Telepon	Ada	-	√	-
11	e. Alat-Alat Kantor	Ada	-	√	-
12	f. Mesin Foto Copy	Ada	-	√	-
13	Keamanan	Ada	-	√	-
14	Ventilasi Udara	Ada	√	-	-
15	Kendaraan Kantor	Ada	-	√	-

16	Toilet	Ada	-	√	-
17	Musholla	Ada	-	√	-
18	Tempat pembuangan limba	Ada	-	-	√
19	Kantin	Ada	-	√	-

Sumber : PT. XYZ

Berdasarkan tabel 1.3 Data Lingkungan Kerja karyawan pada PT. XYZ menyediakan beberapa fasilitas bagi karyawan, dari mulai pencahayaan, tempat parkir, penataan tata ruang. Alat-alat kantor, dan musollah. Akan tetapi pada tempat pembuangan limbah yang lokasinya berdekatan dengan area produksi menyebabkan bau yang cukup menyengat mengakibatkan karyawan bekerja kurang nyaman. Selain itu karyawan juga terganggu dengan kebisingan di area tempat bekerja. Diperkuat oleh penelitian Panjaitan (2017) Menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut peneliti menemukan *Research Gap* yaitu dalam tiga tahun terakhir target produksi karyawan PT. XYZ tidak mencapai target produksi yang telah ditetapkan perusahaan sedangkan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, motivasi juga sudah diberikan perusahaan berupa tunjangan dan insentif, dan lingkungan kerja fisik. Karena itu penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi Pada PT. XYZ”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan produksi PT. XYZ?

2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan produksi PT. XYZ?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan produksi PT. XYZ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan produksi PT. XYZ.
2. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan produksi PT. XYZ.
3. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan produksi PT. XYZ.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan pengetahuan, wawasan dan pengalaman bagi penulis, dapat memberikan kontribusi pengembangan terhadap literatur – literatur maupun penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia, dan dapat memperkuat penelitian terdahulu.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan wawasan, kritik, dan saran untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki organisasi, khususnya dalam menghadapi masalah produktivitas karyawan.