

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif, setiap organisasi dituntut untuk memiliki keunggulan yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Produktivitas karyawan merupakan salah satu faktor kunci yang dapat menentukan kelangsungan hidup serta perkembangan suatu perusahaan (1). Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat memperhatikan produktivitas karyawan, diantaranya adalah kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja.

Sumber daya manusia (karyawan) merupakan salah satu elemen untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal (2). Tenaga kerja yang berkualitas merupakan salah satu elemen kunci dalam mencapai tujuan organisasi secara maksimal. Karyawan yang berkompeten memiliki pengaruh besar terhadap produktivitas, sehingga pengelolaan yang baik sangat diperlukan agar mereka dapat bekerja sesuai dengan peran dan tanggung jawab masing-masing. Untuk itu, perusahaan seperti UD. Jaya Abadi Solution yang beroperasi di industri pakan ternak perlu menjalankan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yang efektif. Produktivitas adalah konsep universal yang relevan di semua sistem, karena setiap aktivitas membutuhkan tingkat produktivitas tertentu untuk berjalan dengan baik. Produktivitas mengacu pada ukuran seberapa efisien proses kerja yang dilakukan oleh karyawan (3).

Produktivitas di dalam perusahaan juga memiliki peran besar dalam memengaruhi motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif (4). Manajer yang mendukung komunikasi yang baik dan memberikan penghargaan atas prestasi karyawan dapat meningkatkan semangat kerja tim dan mendorong mereka untuk bekerja lebih giat. Dengan adanya perhatian pada kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja yang kondusif, perusahaan dapat menciptakan suasana yang mendukung produktivitas, sehingga mendorong pencapaian hasil yang optimal dari setiap karyawan (5).

Menurut Hasibuan (6) Tenaga kerja yang berkualitas akan menghasilkan produktivitas optimal yang sesuai dengan target perusahaan. Karyawan merupakan sumber daya manusia penting karena mereka membawa bakat, energi dan kreativitas yang sangat diperlukan oleh perusahaan dalam mencapai tujuannya. Seperti, karyawan pada perusahaan UD. Jaya Abadi Solution yang beroperasi di industri pupuk dan pakan ternak memiliki berbagai kebutuhan yang ingin dipenuhi, dan pemenuhan kebutuhan ini sering kali menjadi sumber dorongan semangat bagi mereka untuk bekerja. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja adalah pemberian kompensasi. Menurut Sidabutar (7) Kompensasi memainkan peran penting, karena besarnya kompensasi sering dianggap tolak ukur pencapaian kerja karyawan. Ketika sistem kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dianggap adil, hal ini akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan lebih bertanggung jawab dalam menjalankan tugas mereka. Di sisi lain, Lingkungan kerja yang kurang mendukung juga berkontribusi besar terhadap rendahnya produktivitas. Lingkungan yang tidak nyaman atau minim fasilitas, serta budaya

perusahaan yang tidak mendukung komunikasi terbuka, dapat membuat karyawan merasa tidak betah dan sulit untuk bekerja dengan maksimal.

Menurut Mardayanti (8) Produktivitas didefinisikan sebagai kemampuan suatu organisasi untuk menghasilkan hasil yang lebih banyak dengan menggunakan jumlah sumber daya yang sama atau bahkan lebih sedikit. Mardayanti melihat produktivitas sebagai inti dari efektivitas manajemen dan efisiensi dalam pemanfaatan sumber daya, yang meliputi waktu, tenaga kerja, dan biaya. Baginya, peningkatan produktivitas tidak hanya berarti peningkatan volume hasil, tetapi juga mencakup perbaikan dalam kualitas, kecepatan, dan ketepatan dalam mencapai tujuan organisasi(8).

Produktivitas karyawan sebagai tolak ukur keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan Perusahaan. Sumber daya manusia harus mendapatkan pengkajian yang lebih dalam dan perhatian yang khusus untuk meningkatkan produktivitas kerja yang lebih baik. Produktivitas kerja mengandung makna prestasi yang berarti hasil karya yang dicapai, dan melakukan suatu kegiatan yang bertujuan untuk mendapatkan hasil. Bagus tidaknya produktivitas kerja seseorang dapat dilihat dari hasil kerjanya(8).

Tujuan utama untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah agar karyawan baik ditingkat bawah maupun ditingkat atas serta mampu menjadi karyawan yang efisien, efektif dan profesional dalam bekerja. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja diantaranya yaitu, pelatihan, mental dan kemampuan fisik karyawan, dan hubungan antara atasan dan bawahan(8).

Menurut Margono (9) Kompensasi adalah seluruh bentuk imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balasan atas kontribusi atau jasa yang mereka berikan dalam melaksanakan tugas-tugas perusahaan, tujuan pemberian kompensasi oleh perusahaan meliputi penghargaan terhadap prestasi karyawan, memastikan keadilan diantara karyawan, mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas, serta menarik karyawan yang lebih berkompeten. Sistem kompensasi juga harus dirancang agar mampu meningkatkan semangat karyawan.

Kompensasi merupakan seluruh bentuk pendapatan, baik berupa uang maupun barang, yang diterima karyawan secara langsung maupun tidak langsung sebagai balasan atas kontribusi yang diberikan kepada Perusahaan. Kompensasi kerja mencakup segala bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas pekerjaan yang mereka lakukan. Secara umum, kompensasi terdiri dari dua jenis, yaitu kompensasi finansial langsung seperti upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus, serta kompensasi finansial tidak langsung berupa tunjangan seperti asuransi, cuti berbayar, dan fasilitas lainnya(10).

Wardani (10) menjelaskan Pemberian kompensasi dari perusahaan merupakan salah satu faktor penting yang berpengaruh di dalam pemilihan untuk bekerja di sebuah organisasi. Pemberian kompensasi yang tepat bagi keinginan karyawan maupun kemampuan perusahaan, akan menciptakan hubungan kerjasama yang sehat untuk kemajuan kinerja perusahaan. Selain itu, kompensasi yang sesuai dengan keinginan karyawan atas pekerjaannya dapat memacu semangat karyawan untuk bekerja lebih baik, sehingga memberikan pengaruh positif bagi peningkatan hasil kerja karyawan. Tujuan diberikannya kompensasi untuk karyawan adalah

sebagai bentuk penghargaan dari perusahaan kepada karyawannya agar mereka lebih giat dalam bekerja dan memberikan hasil yang optimal serta memberikan citra baik bagi Perusahaan.

Menurut Saputro (11) Motivasi kerja seorang dipengaruhi serta dirangsang oleh kemauan, pemenuhan kebutuhan dan tujuan, rangsangan mencuat dari dalam serta dari luar, perihal ini akan menghasilkan dorongan pada seorang agar dapat melaksanakan kegiatan. Motivasi kerja dapat diberikan melalui dorongan baik secara finansial maupun nonfinansial yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan. Dengan memperhatikan motivasi kerja secara lebih serius, perusahaan dapat mendorong peningkatan keahlian dan semangat kerja karyawan, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas mereka(12).

Motivasi adalah salah satu faktor yang penting dan berpengaruh terhadap produktivitas, namun apa yang diharapkan oleh karyawan tidak sesuai dengan apa yang dirasakan dan itu yang menyebabkan mereka tidak termotivasi untuk bekerja tentunya karena gaji mereka sangat kecil dibandingkan dengan upah minimum regional (UMR), selain itu mereka juga ingin bekerja di tempat yang aman dan nyaman. Menurut Hasibuan (13) Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai produktivitas kerja.

Beberapa faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi kerja seseorang yaitu minat terhadap pekerjaan, faktor upah atau gaji, status sosial dari pekerjaan, pekerjaan yang mengandung pengabdian dan faktor suasana kerja serta

hubungan sosial antar manusia yang baik. Motivasi memiliki hubungan yang erat dengan sikap dan perilaku yang dimiliki oleh seseorang. Dengan motivasi kerja yang dapat menambah semangat kerja karyawannya, sehingga produktivitas karyawan akan meningkat (13).

Selain itu, menurut Maswar (14) Lingkungan kerja yang nyaman berperan penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan, karena dapat mendorong mereka untuk bekerja lebih optimal, sehingga target produktivitas bisa tercapai dengan maksimal. Sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak kondusif, tingkat kesalahan yang dilakukan karyawan bisa meningkat. Setiap perusahaan, selain fokus pada aktivitas bisnis, juga harus memperhatikan lingkungan di sekitar operasionalnya. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami dengan baik faktor-faktor lingkungan yang berhubungan langsung maupun tidak langsung dengan aktivitas kerja, agar produktivitas karyawan dapat mencapai tingkat tertinggi (15).

Lingkungan kerja terdiri dari dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik, yang keduanya dapat memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Sedarmayanti (16), lingkungan kerja fisik mencakup segala kondisi atau keadaan nyata di sekitar tempat kerja yang dapat berdampak pada produktivitas karyawan. Sementara itu, lingkungan kerja non fisik mencakup aspek-aspek yang berhubungan dengan interaksi sosial di tempat kerja, seperti hubungan antara atasan dan bawahan, hubungan antar rekan kerja, serta dinamika kerja secara keseluruhan.

Lingkungan kerja fisik merupakan semua situasi berupa fisik di sekeliling seseorang bekerja mampu memengaruhi lewat cara langsung maupun tidak.

Lingkungan kerja terbuka atas karyawan seperti luas ruangan, meja, kursi, dan penyediaan komputer, sementara tidak langsung ialah lingkungan kerja berpengaruh bagi karyawan seperti kebersihan, penerangan, sirkulasi udara, keamanan lingkungan, serta jam kerja. Lingkungan kerja fisik mencakup kebersihan, penerangan atau cahaya, sirkulasi udara, keamanan, dan jam kerja (16).

UD. Jaya Abadi Solution adalah perusahaan di Mojokerto yang bergerak di bidang manufaktur yang memanfaatkan limbah pabrik menjadi bahan baku pakan ternak. Perusahaan UD. Jaya Abadi Solution memproduksi berbagai jenis pakan ternak yang banyak dibutuhkan oleh peternak. Produk yang dihasilkan antara lain yaitu produk berupa konsentrat ayam petelur, ayam pedaging, itik, bahan pakan ternak seperti tumpi jagung, empok jagung, bungkil kopra, bungkil sawit, tepung kedelai, rendeng kangkong dan lain-lain.

Setelah adanya wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada karyawan UD. Jaya Abadi Solution dapat disimpulkan bahwa permasalahan yang sering terjadi adalah pemberian gaji yang kurang kompetitif, di mana karyawan merasa gaji dan tunjangan yang mereka terima tidak sebanding dengan usaha dan kontribusi yang diberikan. Kekecewaan ini sering kali berdampak pada penurunan antusiasme dalam bekerja, dan tidak hanya itu, karyawan yang merasa tidak dihargai secara layak cenderung lebih sering absen dan mencari peluang di tempat lain, yang berakibat pada penurunan dorongan mereka untuk memberikan produktivitas kerjanya. Karyawan yang tidak merasa dihargai atas kerja kerasnya juga kehilangan semangat kerja, yang pada akhirnya dapat berdampak pada menurunnya

produktivitas, terutama jika perusahaan tidak memberikan kesempatan untuk mengembangkan karir atau penghargaan atas pencapaian mereka.

Selain itu, UD. Jaya Abadi Solution juga menghadapi peningkatan turnover karyawan dalam beberapa tahun terakhir. Banyak karyawan mengundurkan diri karena merasa kurang mendapat penghargaan dan tertarik pada tawaran pekerjaan dengan kompensasi lebih baik. Hal ini menunjukkan bahwa sistem kompensasi dan lingkungan kerja belum optimal dalam mempertahankan tenaga kerja, sehingga berdampak pada menurunnya produktivitas perusahaan.

Berdasarkan penelitian ini bertujuan untuk menganalisis produktivitas karyawan di perusahaan manufaktur UD Jaya Abadi Solution dengan mempertimbangkan variabel yang mempengaruhinya, yaitu dengan variabel bebas kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja. Berdasarkan latar belakang, maka peneliti menetapkan judul penelitian sebagai berikut “**Pengaruh *Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan UD. Jaya Abadi Solution***”

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana tingkat kompensasi, motivasi kerja, lingkungan kerja dan produktivitas karyawan UD Jaya Abadi Solution?
2. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan UD Jaya Abadi Solution?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di UD Jaya Abadi Solution?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan UD Jaya Abadi Solution?
5. Apakah kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di UD Jaya Abadi Solution?

C. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui tingkat kompensasi, motivasi kerja, lingkungan kerja dan produktivitas karyawan UD Jaya Abadi Solution.
2. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan UD Jaya Abadi Solution.
3. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan UD Jaya Abadi Solution.
4. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan UD Jaya Abadi Solution.
5. Mengetahui pengaruh simultan kompensasi, motivasi, lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan UD Jaya Abadi Solution.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan:

Penelitian ini dapat memperluas perspektif perusahaan dalam merancang kebijakan manajerial yang berbasis pada teori-teori yang relevan, serta memberikan dasar ilmiah untuk perbaikan sistem pengelolaan sumber daya manusia. Dengan demikian, perusahaan dapat lebih memahami bagaimana teori-teori manajemen sumber daya manusia yang dapat diterapkan dalam konteks nyata untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan, serta mempererat hubungan antara manajemen dan karyawan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih efektif dan mendukung.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya:

Hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat teoritis bagi peneliti selanjutnya sebagai referensi untuk mengembangkan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan. Penelitian ini dapat menjadi dasar untuk mengkaji variabel-variabel lain yang berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan, serta untuk menguji temuan-temuan dalam konteks perusahaan yang berbeda atau industri lainnya.