

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era revolusi industri 4.0 ini, tingkat persaingan antar perusahaan semakin ketat. Setiap perusahaan dituntut untuk mampu berkompetisi dan bersaing secara global. Oleh karena itu, kelincahan perusahaan dalam bersaing menjadi kunci keberhasilan dalam meraih prestasi dengan cepat. Perusahaan harus peka dan melakukan introspeksi sehingga mampu mendeteksi posisinya di tengah perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Salah satu faktor yang sangat vital peranannya dalam mendukung keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya adalah kualitas sumber daya manusia dari perusahaan itu sendiri. Karena seberapa pun majunya teknologi dan besaran modal yang dimiliki kalau tidak ditunjang oleh kualitas sumber daya manusia yang memadai maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai.

Kualitas sumber daya manusia yang baik salah satunya dapat dilihat dari produktivitas kerjanya yang tinggi. Produktivitas kerja dari karyawan tidak akan terjadi dengan sendirinya, melainkan harus adanya upaya dan peranan aktif dari pihak perusahaan maupun dari karyawan itu sendiri. Setiap

perusahaan pasti mengharapkan karyawannya dapat memberikan hasil kerja yang maksimal. Salah satu upaya yang dapat dilakukan perusahaan yaitu dengan mencari tahu apa saja faktor - faktor yang mampu mempengaruhi produktivitas karyawannya dan mengambil tindakan yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawannya.

PT Artolite Indah Mediatama adalah perusahaan yang bergerak dalam produksi armatur atau rumah lampu yang terletak di wilayah Depok, Jawa Barat. PT Artolite Indah Mediatama terbagi menjadi dua bagian yaitu bagian produksi dan bagian non produksi. Berdasarkan informasi yang peneliti terima dari HRD perusahaan bahwa terjadi penurunan produktivitas kerja dari karyawan yang dapat diukur dengan kuantitas dan kualitas kerja melalui pencapaian target jumlah produksi yang dihasilkan karyawan. Selaras dengan penelitian Sumarno, Pradhanawati, & Farida (2013:3) yang menentukan adanya perubahan produktivitas kerja karyawan dengan melihat data pencapaian target jumlah produksi yang dapat dihasilkan oleh karyawan.

Berikut tabel produktivitas kerja karyawan dengan jumlah produksi armatur lampu pada PT Artolite Indah Mediatama selama periode 6 bulan Oktober 2018 sampai Maret 2019:

Tabel 1.1
Jumlah Produksi Armatur Lampu pada PT Artolite Indah Mediatama

Karyawan	Standar Perusahaan	Jumlah Produksi	Kategori
1	100	72	Cukup
2	100	64	Cukup
3	100	81	Baik
4	100	75	Cukup
5	100	87	Baik
6	100	76	Cukup
7	100	83	Baik
8	100	58	Kurang
9	100	62	Cukup
10	100	57	Kurang
Rata-Rata Produksi	100	71,5	Cukup

Sumber: Divisi Produksi PT Artolite Indah Mediatama (2019)

Pada tabel 1.1, jumlah produksi armatur lampu yang dihasilkan karyawan mengalami penurunan hingga mencapai angka 57 dengan kategori kurang. Adapun kategori penilaian yang ditetapkan oleh perusahaan diantaranya sebagai berikut: (1) 0 – 60 dikategorikan kurang, (2) 61 – 80 dikategorikan cukup, dan (3) 81 – 100 dikategorikan baik.

Pada tabel diatas, jumlah produksi armatur lampu tidak mencapai standar perusahaan yaitu 100 produk per karyawan dengan rata-rata capaian produksi sebesar 71,5 produk dimana termasuk dalam kategori cukup. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan terhadap perusahaan cukup rendah. Penurunan ini diduga disebabkan oleh karyawan PT Artolite Indah Mediatama itu sendiri yang mengalami beberapa permasalahan pada PT Artolite Indah Mediatama.

Penurunan produktivitas kerja dari karyawan PT Artolite Indah Mediatama juga ditandai dengan meningkatnya ketidakhadiran karyawan. Hal ini selaras dengan penelitian dari Febrianto, Minarsih, & Warso (2016:3) yang menjadikan presensi dari kehadiran karyawan sebagai tolak ukur dalam melihat perubahan produktivitas kerja karyawan. Berikut ini adalah data ketidakhadiran karyawan PT Artolite Indah Mediatama dalam periode 6 bulan:

Tabel 1.2
Data Ketidakhadiran Karyawan PT Artolite Indah Mediatama Bulan
Oktober 2018 - Maret 2019

Bulan	Jumlah Karyawan	Total Ketidakhadiran Karyawan	Persentase Ketidakhadiran
Oktober	183 karyawan	44	24,04 %
November		49	26,78 %
Desember		58	31,70 %
Januari		35	19,13%
Februari		32	17,49%
Maret		36	19,67%
Rata-Rata Ketidakhadiran		42	23%

Sumber: HRD PT Artolite Indah Mediatama (2019)

Pada Tabel 1.2, terjadi fluktuasi tingkat ketidakhadiran karyawan dengan rata-rata persentase ketidakhadiran karyawan yaitu sebesar 23%. Tingginya tingkat ketidakhadiran karyawan PT Artolite Indah Mediatama ini diduga juga menjadi salah satu penyebab menurunnya produktivitas kerja karyawan.

Untuk memperoleh informasi mengenai variabel yang sesuai dengan penyebab menurunnya produktivitas karyawan PT Artolite Indah Mediatama maka peneliti melakukan pra riset dengan cara melakukan penyebaran

kuesioner kepada 20 orang karyawan dari total keseluruhan karyawan sebanyak 183 karyawan. Berikut ini hasil dari pra riset yang telah dilakukan pada karyawan PT Artolite Indah Mediatama dapat dilihat pada tabel 1.3:

Tabel 1.3
Hasil Pra Riset

No	Faktor	Persentase	
		Ya	Tidak
1	Kompensasi	85%	15%
2	Budaya Organisasi	35%	65%
3	Promosi	50%	50%
4	Lingkungan Kerja	75%	25%
5	Kepemimpinan	40%	60%
6	Komunikasi	25%	75%
7	Pelatihan Kerja	45%	55%
8	Beban Kerja	55%	45%
9	Disiplin Kerja	30%	70%
10	Kepuasan Kerja	50%	50%

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2019)

Berdasarkan hasil pra riset, peneliti memperoleh hasil bahwa kompensasi dan lingkungan kerja adalah faktor yang paling berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Besaran persentase pada variabel kompensasi yaitu sebesar 85% dan besaran persentase pada variabel lingkungan kerja yaitu sebesar 75%. Dari data diatas mengindikasikan adanya permasalahan kompensasi dan lingkungan kerja yang kurang baik sehingga menyebabkan menurunnya produktivitas kerja dari karyawan PT Artolite Indah Mediatama.

Salah satu faktor yang paling mempengaruhi produktivitas karyawan produksi PT Artolite Indah Mediatama adalah kompensasi. Menurut Wijaya dalam (Rumahlaiselan & Wenas, 2018:3785) kompensasi merupakan balas

jasa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap. Salah satu cara manajemen perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja dan mempertahankan karyawan adalah dengan cara melalui pemberian kompensasi finansial yang layak dan kompensasi non finansial yang memadai (Purwanto *et al*, 2018). Sistem kompensasi yang efektif dan sesuai ditujukan untuk menarik dan mempertahankan orang-orang yang kompeten dan berbakat dimana dapat membantu organisasi didalam mencapai tujuan perusahaan.

Kebijakan kompensasi yang tepat dapat membentuk suatu pola hubungan baik antara para karyawan dan perusahaan dimana para karyawan akan berpikir bahwa perusahaan tempat dimana mereka bekerja bisa memahami serta mengetahui kebutuhan hidup yang menjadi pemicu mengapa mereka bekerja (Budiono & Erlyna, 2015:209). Oleh karena itu, kebijakan pemberian kompensasi haruslah diatur dengan sebaik mungkin. Diharapkan dengan sistem kompensasi yang tepat dapat menjamin kepuasan karyawan sehingga memungkinkan perusahaan untuk mencapai tingkat produktivitas yang diharapkan serta tujuan perusahaan lainnya.

Jika kebijakan penetapan kompensasi telah tepat, baik dalam segi keadilan maupun kelayakannya maka karyawan yang bekerja akan merasa puas dan termotivasi untuk melaksanakan kegiatan perusahaan yang dapat meningkatkan *profit* perusahaan. Namun sebaliknya, jika keadilan dan

kelayakan dari para karyawan tidak terpenuhi dengan baik maka akan menyebabkan karyawan tidak maksimal dalam bekerja yang kemudian berdampak pada kegiatan produksi perusahaan sehingga produktivitas kerja dari karyawan menjadi menurun.

Hal tersebut dirasakan oleh karyawan PT Artolite Indah Mediatama yang memiliki rasa ketidakpuasan pada kompensasi yang mereka. Gaji yang diterima oleh karyawan PT Artolite Indah Mediatama hanya setara dengan upah minimum kota (UMK) Kota Depok sebesar Rp 3.872.551. Dimana jumlah gaji tersebut dirasakan belum dapat memenuhi kebutuhan dari karyawan seiring dengan harga kebutuhan pokok yang kian meningkat. Selain hal tersebut juga tidak adanya perbedaan gaji antara karyawan baru maupun dengan karyawan lama yang membuat karyawan merasa tidak adil dengan gaji yang mereka terima karena tidak sebanding dengan masa kerja serta hasil kinerja yang selama ini telah mereka capai. Hal tersebut bertentangan dengan teori keadilan yang berkaitan dengan keadilan individu. Hal lain juga terjadi pada pembagian insentif oleh perusahaan seringkali terlambat diberikan sehingga karyawan yang telah berharap menjadi harus menunggu kembali.

Selain kondisi diatas, lingkungan kerja diduga juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi menurunnya produktivitas kerja karyawan di PT Artolite Indah Mediatama. Oleh karena itu, peneliti melakukan pengamatan terhadap lingkungan kerja di PT Artolite Indah Mediatama untuk melihat apa saja yang membuat karyawan merasa tidak nyaman dengan lingkungan

kerjanya. Menurut Saha & Mazumder (2015:19) kualitas kenyamanan yang diturunkan dari lingkungan kerja menentukan tingkat kepuasan dan produktivitas pekerja. Adapun permasalahan lingkungan kerja fisik di PT Artolite Indah Mediatama dapat dirasakan dari suhu udara ruangan kerja terasa panas karena *air conditioner* (AC) yang sering bermasalah. Selain itu juga fasilitas toilet yang jauh dari ruangan kerja dan jumlahnya yang sedikit serta kebersihannya yang kurang terjaga. Kemudian suara bising dari mesin-mesin produksi yang cukup kencang juga mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja.

Peneliti juga mengamati dan melakukan wawancara untuk mencari tahu faktor lingkungan kerja non fisik yang membuat karyawannya tidak nyaman. Hasilnya menyatakan bahwa hubungan antar karyawan di PT Artolite Indah Mediatama terjadi kerenggangan karena kurangnya kerjasama antar karyawan. Selain itu kurangnya pengawasan dan dukungan yang dilakukan pimpinan sehingga karyawan harus mempelajari sendiri pekerjaan yang kurang di mengerti yang berdampak pada tidak tercapainya target produksi.

Kenyamanan dari lingkungan kerja adalah salah satu faktor penting yang harus diperhatikan perusahaan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerjanya. Lingkungan kerja yang nyaman akan dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja karyawannya. Menurut Yasin Sheikh Ali dalam Awan & Tahir (2015:330) produktivitas dari karyawan akan meningkat dengan menjaga kondisi kerja dan lingkungan kerja hingga tingkat ambang tertentu

dan kemudian akan menurun jika beban kerja meningkat dari tingkat ambang tertentu..

Berdasarkan pemaparan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka penelitian diajukan dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Kasus PT Artolite Indah Mediatama)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan sebelumnya, maka peneliti membuat rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi kompensasi, lingkungan kerja dan produktivitas kerja karyawan PT Artolite Indah Mediatama?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Artolite Indah Mediatama?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Artolite Indah Mediatama?
4. Apakah model penelitian kompensasi dan lingkungan kerja dapat memprediksikan produktivitas kerja karyawan PT Artolite Indah Mediatama?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian permasalahan diatas, maka dapat dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui deskripsi dari kompensasi, lingkungan kerja dan produktivitas kerja karyawan PT Artolite Indah Mediatama.
2. Untuk mengetahui pengaruh antara kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT Artolite Indah Mediatama.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja PT Artolite Indah Mediatama.
4. Untuk mengetahui apakah model penelitian kompensasi dan lingkungan kerja dapat memprediksikan produktivitas kerja karyawan PT Artolite Indah Mediatama.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan peneliti dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Menambah wawasan serta pengetahuan peneliti dalam bidang Sumber Daya Manusia, khususnya yang berkaitan dengan kompensasi, lingkungan kerja dan produktivitas karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk dapat memecahkan permasalahan terkait Sumber Daya Manusia (SDM) yang terjadi di perusahaan sehingga dapat tercapainya tujuan perusahaan untuk dapat bersaing secara global.

3. Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta

Diharapkan dapat menjadi tambahan referensi dalam pembelajaran yang berkaitan dengan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.

4. Bagi Penelitian Selanjutnya

Dapat digunakan sebagai referensi dan bahan acuan tambahan bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti tentang variabel serupa yaitu kompensasi, lingkungan kerja dan produktivitas kerja karyawan.