

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia, sebagai suatu topik yang selalu diperbincangkan oleh para pakar, pelaku bisnis dan praktisi, bahkan menjadi topik yang menarik untuk diseminarkan, lokakarya, penelitian ataupun diskusi-diskusi selama sumber daya manusia masih ada. Agar perusahaan mampu terus bertahan dan bersaing, dominasi teknologi manusia yang andal, sehingga investasi dalam sumber daya ekonomi yang paling berharga, yaitu sumber daya manusia tidak dapat ditunda lagi. Ancaman nyata terbesar terhadap stabilitas ekonomi adalah angkatan kerja yang tidak siap untuk menghadapi tantangan di era globalisasi.

Sumber daya manusia merupakan suatu kebutuhan utama dalam sebuah organisasi, baik organisasi pemerintahan maupun swasta. Sumber daya manusia dalam organisasi sering disebut dengan tenaga kerja. Seiring kemajuan industrialisasi, keterampilan sumber daya manusia yang berkualitas dibandingkan dengan faktor produksi lainnya, faktor tenaga kerja adalah yang paling unik dan spesifik, karena manusia pada dasarnya memiliki perilaku dan perasaan, akal budi dan tujuan-tujuan pribadi. Proses pendirian suatu perusahaan baik itu yang bergerak dalam bidang industri maupun jasa selalu difondasi keinginan untuk mencapai tujuan dan sasaran tertentu. Bila perusahaan mampu mengelola dengan baik serta mendayagunakan secara optimal, tenaga kerja tentunya akan memiliki produktivitas kerja tinggi sehingga produktivitasnya juga menjadi lebih baik, yang

nantinya diharapkan mampu mencapai sasaran seperti yang diinginkan oleh perusahaan

Untuk itu sudah seharusnya jika perusahaan melakukan perencanaan atau upaya-upaya yang bertujuan meningkatkan produktivitas kerja dengan berbagai cara, diantaranya seperti pemberian kompensasi dan penyediaan lingkungan kerja yang baik. Dengan adanya perencanaan yang baik mengenai sumber daya manusia, maka diharapkan adanya peningkatan produktivitas kerja karyawan. kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, salah satu alasan seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan bekerja secara maksimal agar bisa mendapatkan kompensasi yang sesuai. Dalam suatu perusahaan karyawan senantiasa mengharapkan penghasilan yang lebih memadai. Kompensasi sangat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada perusahaan, tetapi dengan kompensasi yang layak, maka produktivitas karyawan dapat dilihat dan dinilai.

“Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif” (Edy Sutrisno, 2009:181).

Kompensasi dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan, perhitungan kompensasi berdasarkan evaluasi pekerjaan tersebut dimaksudkan untuk mendapatkan pemberian kompensasi yang mendekati kelayakan (*worth*) dan keadilan (*equity*). Karena bila kompensasi dirasakan tidak layak dan tidak adil oleh para karyawan, maka tidak mustahil hal tersebut merupakan sumber kecemburuan sosial. Untuk itulah paling tidak kecemburuan sosial tersebut dapat ditekan atau dapat diminimalkan serendah mungkin, maka perlu tindakan preventif. Pemberian kompensasi yang layak dan adil tersebut merupakan kata kunci dalam upaya mendekati pemberian upah yang layak dan adil tersebut. Tohardi (2002) dalam (Edy Sutrisno, 2009:182).

Menurut Handoko (1992) dalam (Edy Sutrisno, 2009:183), “kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk, seperti : dalam bentuk pemberian uang, pemberian material dan fasilitas, dan dalam bentuk pemberian kesempatan berkarier”.

Dalam sebuah perusahaan lingkungan kerja juga sangat penting bagi karyawan karena dengan adanya lingkungan kerja para karyawan akan merasakan kenyamanan dalam bekerja sehingga perusahaan akan mendapatkan hasil yang diinginkan atau tujuan yang diinginkan. Lingkungan kerja yang baik akan sangat berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan.

“Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain” (Danang Sunyoto, 2013:45).

Menurut Alex S. Nitisemito (1992:25) dalam jurnal (Ginjar Sigit Nursasongko, 2012:3), “lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankannya. Instansi harus dapat memperhatikan kondisi yang ada dalam perusahaan baik didalam maupun diluar ruangan tempat kerja, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lancar dan merasa aman”.

Dalam sebuah perusahaan lingkungan kerja sangat penting bagi karyawan karena dengan adanya lingkungan kerja para karyawan akan merasa kenyamanan dalam bekerja sehingga perusahaan akan mendapatkan hasil yang diinginkan atau

tujuan yang diinginkan. Lingkungan kerja yang baik akan sangat berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan.

“Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang).

Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu hasil keluaran dan masukan. masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai” (Edy Sutrisno, 2009:99).

Produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. produktivitas dapat dikuantifikasi dengan membagi keluaran dengan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur kesatuan fisik, bentuk, produktivitas terdiri dari tiga aspek, yaitu: 1) produktivitas adalah keluaran fisik per unit dari usaha produktif, 2) produktivitas merupakan tingkatan keefektifan dari manajemen industry didalam penggunaan fasilitas-fasilitas untuk produksi, 3) produktivitas adalah keefektifan tenaga kerja dan peralatan. tapi intinya semua mengarah pada tujuan yang sama, bahwa produktivitas adalah rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja. Wibowo, (2012:109) menyatakan bahwa.

Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi, harus diakui dan diterima manajemen. peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia. sebaliknya sumber daya manusia pula yang dapat menjadi penyebab terjadinya pemborosan dan inefisiensi dalam berbagai bentuknya (Siagian, 2002) dalam (Edy Sutrisno, 2009:99). Karena itu memberikan perhatian kepada unsur manusia merupakan salah satu tuntutan dalam keseluruhan upaya peningkatan produktivitas kerja.

Produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan ini harus lebih baik dari hari kemaren dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sikap yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan. Menurut Ravianto (1991) dalam (Edy Sutrisno, 2009:100).

Beberapa penelitian tentang kompensasi, lingkungan kerja dan produktivitas kerja yang pernah dilakukan oleh beberapa peneliti, Wulan Retno Apriani (2010) Judul penelitian “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan PT.BPR Restu Artha makmur kantor pusat majapahit semarang” hasil penelitian menyatakan bahwa ada pengaruh positif variabel kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama–sama terhadap variabel produktivitas kerja. Variabel kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja sehingga hipotesis diterima. Hal ini berarti variabel produktivitas kerja mampu dijelaskan oleh variabel kompensasi dan variabel lingkungan kerja. Variabel yang memiliki pengaruh paling besar terhadap produktivitas kerja karyawan. perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah tempat dan periode. sedangkan persamaanya adalah semua variabel.

Ratna Suryani (2011) Judul “Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan *Quality Assurancedi* PT. Liebra Permana” hasil penelitian, variabel kompensasi dan stres kerja secara simultan cukup berpengaruh terhadap produktivitas. Sedangkan pengaruh secara parsial variabel kompensasi lebih berpengaruh kepada produktivitas dibandingkan dengan pengaruh variabel stres kerja terhadap produktivitas. Dengan menggunakan pengujian jalur kompensasi memberikan total pengaruh yang lebih besar kepada produktivitas dibandingkan pengaruh total dari stres kerja terhadap produktivitas.

Winda Ardana Reswari (2014) judul “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas kerja karyawan Pada PT. Unggul

Makmur Sejahtera di Klakah Lumjang” hasil penelitian terhadap 45 responden menunjukkan pengaruh kompensasi yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dan lingkungan kerja yang tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

PT. Purim Sejahtera Wood , suatu perusahaan yang tergolong masih sangat baru yang didirikan oleh P. Tomy Laksmana Hermawan pada tahun 2011, yang terletak di jalan Raya Kudus Klakah Lumajang . Perusahaan PT. Purim Sejahtera Wood perusahaan yang memproduksi triplek. Penjualannya meliputi solo , gresik, Surabaya dan lain-lain. Sistem penjualan PT. Purim Sejahtera Wood yaitu melalui sistem pesanan. Karena Perusahaan ini masih tergolong sangat baru maka penjualannya pun masih belum sangat tinggi.

Meskipun perusahaan ini dibidang masih sangat baru, tetapi PT. Purim Sejahtera Wood sudah memiliki pangsa pasar untuk wilayah jawa timur. Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terhadap perusahaan PT. Purim Sejahtera Wood.

Dilandasi oleh pemikiran dan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian: **“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan kerja terhadap Produktivitas kerja Karyawan PT.Purim Sejahtera Wood Klakah Lumajang”**.

1. 2. Batasan Masalah

Berdasarkan penelitian terdahulu dan latar belakang serta menghindari meluasnya pembahasan, maka batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Penelitian ini adalah penelitian dibidang manajemen sumber daya manusia yang membahas pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.
- b. Kompensasi yang dimaksud dalam penelitian ini terdiri dari kompensasi finansial dan non finansial.
- c. Responden dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT.Purim Sejahtera Wood Klakah Lumajang.

1.3. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Apakah kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Purim Sejahtera Wood di Klakah Lumajang?
- b. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Purim Sejahtera Wood di Klakah Lumajang?
- c. Apakah terdapat pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Purim Sejahtera Wood di Klakah Lumajang?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan batasan masalah dan perumusan masalah yang telah dijelaskan , maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi secara signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan di PT. Purim Ssejahtera Wood di Klakah Lumajang.

- b. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT. Purim Sejahtera Wood di Klakah Lumajang.
- c. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT. Purim Sejahtera Wood di Klakah Lumajang.

1.5. Kegunaan Penelitian

1. Bagi penulis

- a) Dapat menambah pengetahuan dan wawasan tentang kompensasi dan lingkungan kerja untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- b) Untuk mengembangkan dan menambah ilmu pengetahuan yang diperoleh selama di bangku kuliah, sebagai persiapan di masa yang akan datang.
- c) Sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Strata 1 di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Gama Lumajang.

2. Bagi pihak lain

- a) hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan dan bacaan yang bermanfaat dalam menambah wawasan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
- b) Dapat digunakan sebagai tambahan referensi bagi mahasiswa lain yang mengadakan penelitian sejenis diwaktu yang akan datang.

3. Bagi perusahaan

- a) Hasil penelitian ini diharapkan sebagai evaluasi dan bahan pertimbangan bagi perusahaan, tentang kompensasi yang diberikan kepada karyawan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

