

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangat penting karena sebagai penggerak utama seluruh kegiatan atau aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya, baik untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensinya berawal dari kualitas sumber daya manusia di dalamnya melalui optimalisasi, efektivitas dan efisiensi. Dengan kata lain produktivitas organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimilikinya.

Menurut Sofyandi (2008:159),

Kompensasi merupakan suatu bentuk yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja yang dari karyawannya (sudah barang tentu bahwa prestasi kerja yang diberikan karyawan harus lebih besar daripada kompensasi yang dikeluarkan oleh perusahaan). Tujuan diadakannya pemberian kompensasi adalah (1) untuk menjalin ikatan kerja sama antara pimpinan dengan karyawan, artinya bahwa dengan terjalinnya kerjasama secara formal akan terbentuk komitmen yang jelas mengenai hak dan kewajiban yang harus dipikul masing-masing, (2) memberikan kepuasan kepada karyawan, artinya bahwa melalui kepuasan yang dirasakan para karyawan, maka karyawan akan memberikan prestasinya yang baik, (3) untuk memotivasi karyawan dalam bekerja, artinya agar karyawan bersemangat dalam bekerja dalam rangka memenuhi kebutuhannya, (4) untuk menciptakan disiplin kerja bagi karyawan, (5) dan masih banyak lagi.

Menurut Suwatno dan Priansa (2011:237),

pemberian kompensasi pada karyawan tidak cukup hanya dengan kompensasi langsung atau pemberian upah atau gaji saja. Perusahaan juga wajib memberikan kompensasi pelengkap atau *fringe benefit*. Sedangkan

yang dimaksud kompensasi pelengkap ialah kompensasi diluar gaji atau upah, yang diberikan dalam bentuk program-program pelayanan dan kesejahteraan karyawan, yang dimaksudkan untuk menciptakan kenyamanan dalam bekerja bagi karyawan, prinsip pokok program kompensasi adalah bahwa program ini harus memberikan hasil atau keuntungan kepada perusahaan, minimal dapat menutupi biaya yang dikeluarkan.

Kompensasi menurut Handoko (2008:155), adalah “segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka, kompensasi penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri”.

Menurut Sunyoto (2012:29), adalah

Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan kepuasan kerja para karyawan adalah melalui kompensasi. Disini kompensasi didefinisikan sebagai sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dimana lingkungan kerja adalah kondisi – kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan bekerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, music, penerangan dan lain-lain, (Sunyoto, 2012:43).

Menurut Sunyoto (2012:41-42), mengemukakan bahwa

secara filosofi, produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Secara teknis produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan

keseluruhan sumber daya yang dipergunakan, produktivitas tenaga kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan pasar tenaga kerja per satuan waktu dan sebagai tolak ukur jika ekspansi dan aktifitas dari sikap sumber yang digunakan selama produktivitas berlangsung dengan membandingkan jumlah yang dihasilkan dengan setiap sumber yang digunakan. Jadi produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara *input* dan *output* yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki per satuan waktu.

Sutrisno (2011:99), mengemukakan bahwa produktivitas kerja secara umum dapat diartikan sebagai hubungan antara keluaran dengan masukan. Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur ke satuan fisik, bentuk, Produktivitas kerja terdiri dari 3 (tiga) aspek, yaitu : (1) produktivitas adalah keluaran fisik per unit dari usaha produktif; (2) produktivitas merupakan tingkat keefektifan dari manajemen industri di dalam penggunaan fasilitas-fasilitas untuk produksi; dan (3) produktivitas adalah keefektifan dari penggunaan tenaga kerja dan peralatan. Tetapi intinya semua mengarah pada tujuan yang sama, bahwa produktivitas kerja adalah rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja.

Penelitian tentang kompensasi dan lingkungan kerja telah di lakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya. I Made Yusa Dharmawan (2011), melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin Dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap disiplin dan kinerja karyawan Hotel Nikki Denpasar.

Lucky Wulan Analisa (2011), dalam “Analisis Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Semarang)”, menyatakan hasil penelitian menunjukkan bahwa disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan di UD. Ridho Ilahi yang beralamatkan di Desa Sentul Kecamatan Sumbersuko Lumajang. Hal yang mendasar peneliti mengambil objek pada UD. Ridho Ilahi bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan sudah sesuai dan lingkungan kerja karyawan sudah kondusif sehingga produktivitas yang dihasilkan bagus dan stabil.

Dengan berdasarkan pada hasil penelitian tersebut peneliti tertarik untuk meneliti manajemen sumber daya manusia khususnya tentang kompensasi dan lingkungan kerja dengan alasan yang mendasar bahwa kompensasi dan lingkungan kerja merupakan variabel yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja setiap karyawan di perusahaan, sehingga dengan menggunakan kompensasi dan lingkungan kerja maka dapat diketahui bahwa produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh terhadap tingkat kompensasi yang diberikan oleh perusahaan serta kondisi lingkungan kerja yang mendukung karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan uraian dan latar belakang diatas maka peneliti mengambil judul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada UD. Ridho Ilahi Desa Sentul Kecamatan Sumbersuko Lumajang”.

1.2 Batasan Masalah

Pembatasan masalah diperlukan agar masalah yang akan dibahas lebih fokus terhadap ruang lingkup masalah yang akan dikaji, serta memberikan persepsi yang sama bagi pembaca. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Penelitian ini dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia.
- b. Meneliti pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada UD. Ridho Ilahi Desa Sentul Kecamatan Sumbersuko Lumajang.

- c. Responden penelitian diperuntukkan khusus karyawan UD. Ridho Ilahi Desa Sentul Kecamatan Sumbersuko Lumajang.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Apakah terdapat pengaruh kompensasi yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan UD. Ridho Ilahi Desa Sentul Kecamatan Sumbersuko Lumajang?
- b. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan UD. Ridho Ilahi Desa Sentul Kecamatan Sumbersuko Lumajang?
- c. Apakah terdapat pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja yang signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan UD. Ridho Ilahi Desa Sentul Kecamatan Sumbersuko Lumajang?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari latar belakang dan perumusan masalah penelitian di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan UD. Ridho Ilahi Desa Sentul Kecamatan Sumbersuko Lumajang.
- b. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan UD. Ridho Ilahi Desa Sentul Kecamatan Sumbersuko Lumajang.

- c. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja yang signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan UD. Ridho Ilahi Desa Sentul Kecamatan Sumbersuko Lumajang.

1.5 Kegunaan Penelitian

Manfaat ataupun kegunaan yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah:

- a. Bagi UD. Ridho Ilahi

Hasil penelitian dapat memberikan gambaran dan informasi bagi UD. Ridho Ilahi dalam melakukan kebijakan dengan memperhatikan kompensasi dan lingkungan kerja karyawan sehingga meningkatkan produktivitas kerja karyawannya.

- b. Bagi Akademik (STIE Widya Gama Lumajang)

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi pada teori dan pengembangan keilmuan, khususnya materi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

- c. Bagi Peneliti

1. Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan penulis mengenai pengaruh variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Penelitian ini bisa diterapkan dengan menggunakan teori yang didapatkan di bangku kuliah.
3. Penelitian ini bisa melengkapi syarat-syarat dan tugas pada akhir studi untuk mendapatkan gelar sarjana strata satu (S1), dan menambah pustaka bagi perpustakaan yang ada di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Widya Gama Lumajang.