

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam suatu perusahaan sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang memiliki peranan penting diantaranya sumberdaya yang lain. Sumber daya manusia meliputi semua orang yang berstatus sebagai anggota dalam perusahaan yang masing-masing memiliki peran dan fungsi. Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi perusahaan, sehingga perusahaan pun dapat mencapai tujuannya. Sumber daya manusia mempunyai dampak yang lebih besar terhadap efektifitas perusahaan dibanding dengan sumber daya yang lain. Seberapa baik sumber daya manusia dikelola, akan menentukan kesuksesan perusahaan di masa mendatang.

Pada prinsipnya, sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang menentukan perusahaan. Perusahaan yang memiliki tujuan yang bagus dilengkapi dengan fasilitas, sarana dan prasarana yang canggih, tetapi tanpa sumber daya manusia yang baik, kemungkinan besar perusahaan akan sulit untuk mencapai tujuan. Manusia selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasi yaitu sebagai perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi, sehingga menjadikan manusia sebagai aset perusahaan yang harus dijaga ditingkatkan efisiensi dan produktifitasnya (M. Hasibuan, 2002).

Produktivitas kerja merupakan kemampuan seorang karyawan dalam mengelola dan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki untuk memperoleh keluaran atau hasil yang optimal dalam rangka pelaksanaan tugas yang telah

dibebankan kepadanya serta pencapaian hasil kerja yang telah ditentukan. Produktivitas kerja dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan, semakin tinggi tingkat produktivitas kerja karyawan maka akan memberikan keuntungan kepada perusahaan karena karyawan akan bekerja lebih produktif dan memberikan kontribusi yang besar dalam melakukan pekerjaan.

Produktivitas kerja adalah ukuran efisiensi produktif suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan (Sutrisno, 2011). Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai. Produktivitas kerja dikatakan tinggi ketika hasil yang didapat lebih besar daripada sumber kerja yang dipakai. Begitupun sebaliknya, produktivitas dikatakan rendah jika hasil yang didapat lebih kecil dari sumber kerja yang digunakan. Seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai yang diharapkan dalam waktu singkat atau tepat.

Produktivitas kerja sangat penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Dengan produktivitas yang baik perusahaan akan mampu menyediakan produk yang dibutuhkan oleh konsumen secara berkelanjutan dan sejalan sehingga target atau laba perusahaan dapat tercapai (Rahman Saleh, 2018). Upaya yang dapat ditempuh untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan diantaranya adalah melakukan perbaikan secara terus-menerus, meningkatkan kualitas kinerja, pemberdayaan tenaga kerja (Sutrisno, 2009). Menurut Sedarmayanti (2010) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja, pendidikan, lingkungan perusahaan,

jaminan sosial tenaga kerja, insentif, sarana produksi.

Teori yang mendasari hubungan kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan adalah Gerhart et al. (1995) yang menyatakan kompensasi adalah faktor yang memotivasi karyawan dalam rangka meningkatkan produktivitasnya. Program kompensasi yang menarik akan dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja (Bangun, 2012). Menurut pendapat Hasibuan (2010) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan. Bila kompensasi dikelola dengan baik, maka akan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan, bila tidak dikelola dengan baik maka akan mengganggu jalannya usaha. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Abdussamad (2014) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian dari Ekhsan et al. (2019) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian Saprudin (2018) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Wicaksono (2011) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya terdapat perbedaan hasil penelitian terdahulu.

Selain faktor kompensasi, disiplin kerja juga mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Teori yang mendasarinya yaitu Glennie & Thrift (1996) yang menyatakan semakin karyawan mempunyai disiplin yang tinggi berarti tidak ada

waktu yang terbuang sia-sia sehingga akan berdampak pada produktivitas kerja. Dengan semakin tinggi disiplin kerja berarti tingkat absensi karyawan sangat rendah sehingga produktivitas kerja karyawan semakin meningkat (Sedarmayanti, 2001). Hasibuan (2016) Disiplin kerja adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban. Disiplin kerja akan menekankan pada upaya penyadaran dan pembentukan perilaku karyawan agar mematuhi tata peraturan yang telah dirancang oleh perusahaan. Penyadaran dan pembentukan perilaku tersebut akan membentuk keselarasan antara tujuan individual masing-masing karyawan dengan tujuan perusahaan. Penerapan sikap disiplin kerja harus diberlakukan secara adil dan mencakup keseluruhan karyawan tanpa kecuali dan begitu pun pada tindakan sanksi atau hukuman bagi karyawan yang melanggar aturan dalam disiplin kerja.

Penerapan disiplin kerja pada karyawan yang berhasil dengan baik, maka kinerja karyawan pun akan meningkat, sehingga produktivitas kerja juga meningkat dan tujuan perusahaan dapat tercapai (Achmad Rasyidi et al., 2013). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wicaksono (2011) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian dari Putri (2015) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian dari Aviyana & Fatmasari (2019) disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Wirayani (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap

produktivitas kerja karyawan. Artinya terdapat perbedaan hasil penelitian terdahulu.

Adapun faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu lingkungan kerja, teori yang mendasari lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja adalah Sarode & Shirsath (2014) yang menyatakan lingkungan kerja yang baik memiliki peranan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, semakin karyawan nyaman dengan lingkungannya maka akan berdampak pada produktivitas kerja yang optimal. Lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang dapat memotivasi karyawan untuk bekerja sangat baik (Sinaga, 2016). Menurut Sedarmayanti (2009) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja yang baik memiliki peranan vital dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan. Karena lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sinaga (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivas kerja karyawan. Penelitian Panjaitan (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Abdul Rachman & Hardi (2018) menyatakan bahwa

lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya terdapat perbedaan hasil penelitian terdahulu.

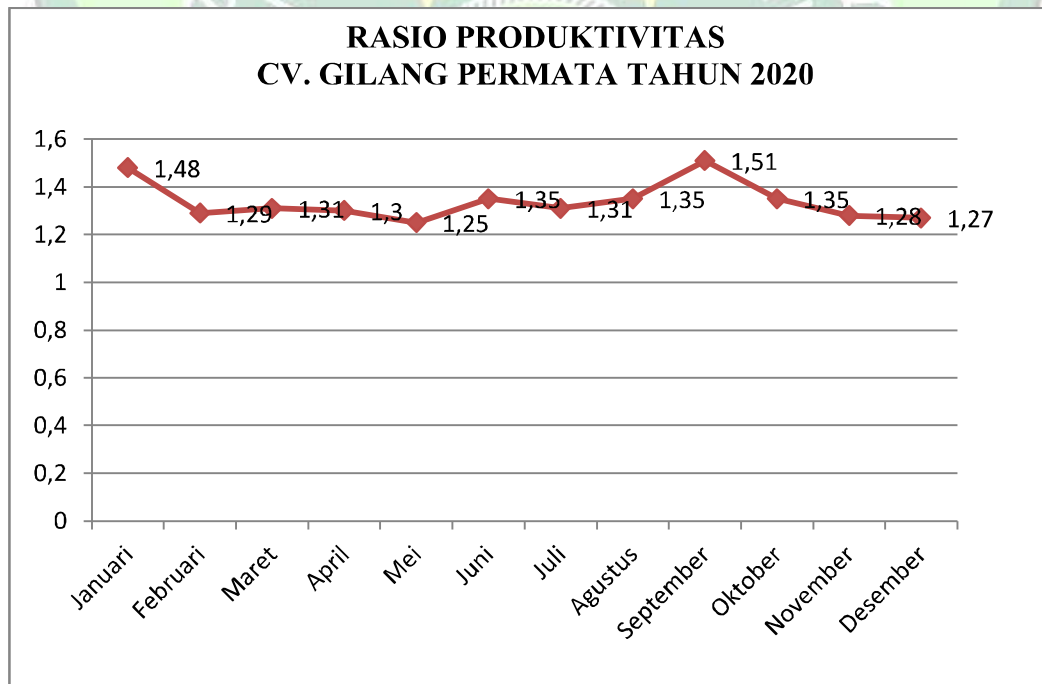
Kecamatan Pecangaan dikenal sebagai daerah penghasil furniture terbaik di Jepara. Banyak produk furniture yang dihasilkan seperti meja, kursi, almari, baik furniture *indoor* ataupun *outdoor*. Pilihan bahan baku dengan kualitas yang baik dan model modern minimalis yang sekarang ini sedang banyak diminati konsumen dalam negeri ataupun luar negeri.

Salah satu perusahaan mebel di Kecamatan Pecangaan adalah di CV. Gilang Permata, yang dimana perusahaan ini bergerak di bidang produksi mebel perlengkapan rumah tangga yang memproduksi barang-barang seperti meja, kursi, dan barang-barang furnitur lainnya yang berbahan dasar kayu. Sebagai perusahaan yang berorientasi pada *profit oriented* tentunya CV. Gilang Permata bertujuan mendapat laba yang maksimal. Dalam upaya mewujudkan hal tersebut, produktivitas kerja karyawan sangat diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dari pra survey yang telah penulis lakukan. Penulis melihat bahwa produktivitas kerja CV. Gilang Permata masih harus ditingkatkan lagi., hal ini dapat dilihat dari rasio produkvtitas. Menurut Ervianto (2004) rasio produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumberdaya yang digunakan, output dalam hal ini adalah total nilai produksi sedangkan input adalah biaya-biaya yang digunakan dalam produksi dapat dilihat pada tabel 1.1 sebagai berikut :

Tabel 1.1
Rasio Produktivitas CV. Gilang Permata 2020

Bulan	Output	Input	Rasio
Januari	Rp 230,700,000	Rp 155,000,000	1.48
Februari	Rp 213,420,000	Rp 164,430,000	1.29
Maret	Rp 219,346,700	Rp 166,643,000	1.31
April	Rp 195,320,000	Rp 149,840,000	1.30
Mei	Rp 187,340,000	Rp 149,540,000	1.25
Juni	Rp 175,400,000	Rp 129,567,000	1.35
Juli	Rp 215,460,000	Rp 164,350,000	1.31
Agustus	Rp 196,054,000	Rp 144,600,000	1.35
September	Rp 185,600,000	Rp 122,500,000	1.51
Oktober	Rp 199,540,000	Rp 147,400,000	1.35
November	Rp 205,000,000	Rp 159,340,000	1.28
Desember	Rp 187,650,000	Rp 147,600,000	1.27



Sumber : CV. Gilang Permata, 2020

Berdasarkan tabel 1.1 tersebut terlihat bahwa produktivitas kerja karyawan dari bulan ke bulan mengalami fluktuasi. Pada bulan januari rasio produktivitas

CV. Gilang Permata sebesar 1,48 kemudian pada bulan february turun menjadi 1,28. Fluktuasi masih terus terjadi hingga bulan agustus, kemudian rasio tertinggi terjadi pada bulan september yakni sebesar 1,51. Pada bulan oktober hingga desember rasio produktivitas mengalami penurunan selama 3 bulan berturut-turut. Dari data tersebut dapat dilihat rasio produktivitas CV. Gilang Permata tergolong masih rendah. Padahal produktivitas kerja ini sangat diperlukan bagi CV. Gilang Permata sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang furniture untuk meningkatkan laba yang maksimal. Apalagi dalam persaingan pasar yang menuntut perusahaan cermat dalam menyediakan barang sesuai dengan permintaan pasar dengan kualitas yang memuaskan. Tanpa adanya produktivitas kerja karyawan sebagai pelaku utama dalam kegiatan produksi, hal tersebut mustahil dapat tercapai.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas serta melihat situasi dan kondisi yang terjadi, peneliti tertarik untuk menjadikan CV. Gilang Permata sebagai objek penelitian berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan dengan kompensasi, disiplin kerja, lingkungan kerja sebagai variabel bebas (independen).

1.2. Ruang Lingkup

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penelitian ini perlu adanya ruang lingkup penelitian agar permasalahan tidak melebar, maka pembahasan hanya dibatasi pada hal-hal berikut. Dalam hal ini ruang lingkup dan fokus permasalahan yang diteliti adalah sebagai berikut:

1. Dalam penelitian ini variabel dependen (Y) yang akan diteliti adalah Produktivitas Kerja Karyawan

2. Variabel independen (X) yang digunakan adalah Kompensasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3).
3. Objek penelitian ini dilakukan di CV. Gilang Permata
4. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2021

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang terjadi di CV. Gilang Permata mengenai rendahnya Produktivitas Kerja Karyawan, dengan demikian dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Gilang Permata ?
2. Apakah terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Gilang Permata ?
3. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Gilang Permata ?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah diatas, dapat dikemukakan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Gilang Permata.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Gilang Permata.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Gilang Permata.

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil dalam penelitian ini diharapkan untuk dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak antara lain :

1.5.1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan, pengalaman, dan wawasan dalam penerapan ilmu metodologi penelitian terutama dalam bidang sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

1.5.2. Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi gambaran kepada semua pihak secara langsung maupun tidak langsung, antara lain :

a. Bagi Peneliti

Sebagai referensi dan dapat memberikan manfaat khususnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan, mengembangkan kemampuan dan penguasaan teori yang berhubungan dengan upaya meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan.

b. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan dan menentukan kebijakan secara tepat guna mencapai tujuan perusahaan di CV. Gilang Permata. Serta dapat dijadikan input bagi manajemen sumber daya manusia dan penegasan penentuan strategi pengelolaan sumber daya manusia terutama dalam mengatasi permasalahan yang ada diantaranya kaitannya dengan Kompensasi, Disiplin Kerja, dan

Kepuasan dalam upaya untuk meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan CV. Gilang Permata.

c. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi dengan referensi bacaan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik Produktivitas Kerja Karyawan. Serta dapat dijadikan sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya dalam hal mendukung pelaksanaan program keilmuan metodologi penelitian khususnya dalam bidang sumber daya manusia.

