

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Suatu perusahaan pastinya didirikan dengan adanya rencana dan tujuan yang ingin dicapai. Di era yang pesat dengan perkembangan teknologi seperti saat ini mengharuskan semua perusahaan untuk dapat memiliki sumber daya manusia yang produktif dan berkualitas. Sumber daya manusia erat kaitannya dengan aktivitas dalam suatu perusahaan dan merupakan aset berharga yang harus dijaga karena berperan besar pada keberhasilan cita-cita yang ingin dicapai perusahaan itu sendiri. Sumber daya manusia yang produktif tentunya dibutuhkan oleh setiap perusahaan agar mampu untuk melakukan pekerjaan dengan efektif, efisien juga seoptimal mungkin sesuai harapan perusahaan. Produktivitas kerja karyawan dapat mencerminkan kualitas sumber daya manusia. Akan tetapi hal yang tidak kalah penting ialah bagaimana cara mempertahankan sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut agar tetap produktif dalam bekerja.

Kurangnya pelayanan perusahaan yang tidak mendukung aktivitas karyawan dalam bekerja dan lingkungan kerja yang kurang memadai akan berdampak pada tingkat produktivitas karyawan. Herispon & Daulay (2021) menjelaskan bahwa agar karyawan lebih produktif, kompensasi dan lingkungan kerja dapat dijadikan sebagai alat dan metode untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan merupakan langkah yang dapat dilakukan oleh perusahaan. Produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan berdasarkan satuan waktu melalui pemanfaatan sumber daya yang tersedia untuk mendapatkan hasil

kerja yang efektif dan efisien. Sedarmayanti dalam Oktora *et al.*,(2021) mendefinisikan produktivitas ialah sikap mental seseorang yang senantiasa mempunyai pemikiran jika mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan menjadikan hari esok menjadi lebih baik dari hari ini. Dengan produktivitas kerja yang tinggi akan membuat perusahaan lebih mudah mencapai tujuan yang diinginkannya. Dalam mewujudkan produktivitas kerja yang diinginkan beberapa faktor yang juga perlu untuk diperhatikan yaitu lingkungan kerja dan kompensasi.

Lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa senang, nyaman dan tenang ketika menjalankan tugasnya. Hasil kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerjanya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu dan kondisi yang berkaitan dengan karyawan dan berpengaruh pada aktivitas kerjanya. Menurut Hermawan & Rahadi (2021) lingkungan kerja ialah keadaan tempat yang mempengaruhi seorang karyawan ketika melakukan pekerjaannya dalam kehidupan sosial, psikologi dan fisik. Secara umum lingkungan kerja dibedakan menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja berkaitan erat dengan proses pencapaian tujuan perusahaan. Tempat kerja yang nyaman dalam lingkungan kerja harus diciptakan agar karyawan tetap produktif dan inovatif (Rambie, 2022).

Selain lingkungan kerja juga ada kompensasi yang dapat membuat karyawan menjadi lebih bersemangat dalam bekerja. Kompensasi adalah segala sesuatu yang ditujukan kepada karyawannya secara finansial maupun non finansial sebagai bentuk penghargaan atas hasil dari prestasi kerja yang telah dilakukannya. Pemberian kompensasi akan membantu menaikkan

kinerja dan produktivitas kerja karyawan sehingga organisasi dapat mencapai tujuan (Wandi *et al.*,2022). Akhwanul Akmal & Ihda Tamini (2020) menyatakan kompensasi ialah semua penghasilan baik uang atau barang yang didapatkan karyawan sebagai balas jasa dari layanan yang ditujukan untuk perusahaan. Kompensasi yang diberikan akan semakin besar apabila produktivitasnya baik dan meningkat. Sedangkan jika produktivitasnya menurun kompensasi yang diberikan pun akan kecil. Kompensasi dibagi menjadi dua yaitu kompensasi langsung berupa gaji, upah, upah insentif dan kompensasi tidak langsung atau kesejahteraan karyawan. Tujuan diberikannya kompensasi yaitu untuk memberikan kepuasan kepada berbagai pihak baik karyawan maupun perusahaan (Hasibuan, 2019)

PT. Kencana Tiara Gemilang Malang merupakan perusahaan manufaktur plastik di Indonesia yang dalam produksinya telah menggunakan mesin-mesin berteknologi tinggi dan berstandar internasional. produk-produk dari perusahaan ini diantaranya Geomembrane HDPE, Geotextile Wofen, Geocell, Mulsa, Plastik UV, Selang Irigasi dan berbagai produk lainnya. Dalam menghasilkan produk dengan kualitas terbaik untuk memenuhi berbagai kebutuhan industri masyarakat tentunya dibutuhkan sumber daya manusia yang cakap, produktif dan didukung dengan lingkungan kerja yang memadai dan kondusif. Melalui hasil observasi yang telah dilakukan diketahui bahwa lingkungan kerja di PT. Kencana Tiara Gemilang Malang dinilai masih terdapat beberapa kekurangan. Mengenai pencahayaan, kebersihan, ventilasi udara dan hubungan antar karyawan dalam perusahaan secara keseluruhan sudah baik. Namun hal yang menjadi perhatian peneliti yaitu adanya penataan ruang yang masih kurang efektif dikarenakan seluruh divisi

dijadikan dalam satu ruangan. Selain itu ruangnya yang tidak kedap suara membuat suara dari kendaraan-kendaraan besar yang melintas dan suara mesin produksi masih terdengar sehingga gangguan suara bising membuat lingkungan kerja dalam perusahaan terasa kurang tenang dan kondusif.

Adapun mengenai kompensasi di perusahaan ini yaitu terdiri dari cuti, asuransi kesehatan dan ketenagakerjaan, namun tidak ada bonus atau insentif yang dibagikan kepada karyawan meskipun kinerjanya telah melampaui standar perusahaan. Dalam hal ini perusahaan menganggap hal tersebut adalah sebuah kewajiban yang harus dilakukan oleh karyawan sehingga pencapaian tersebut hanya akan masuk sebagai nilai plus pada *Key Performance Indicator* (KPI) nya . Selain itu juga diketahui tingkat produktivitas karyawan PT. Kencana Tiara Gemilang Malang dalam periode waktu Januari – Desember 2022 yang dapat dilihat pada tabel presentasi kehadiran dengan jumlah produksinya dibawah ini

Tabel 1
Presentase Kehadiran & Jumlah Produksi

Bulan (Th. 2022)	Presentase Kehadiran Karyawan	Jumlah Produksi (ton)
Jan	95.12%	420
Feb	96.34%	350
Mar	91.46%	220
Apr	93.90%	210
Mei	95.12%	190
Jun	93.90%	210
Jul	93.90%	350
Ags	93.90%	450
Sep	96.34%	500
Okt	92.68%	520
Nov	95.12%	450
Des	91.46%	500

Sumber : data diolah, 2024

Berdasarkan pemaparan hasil observasi diatas maka peneliti terdorong untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kencana Tiara Gemilang Malang”.

B. Perumusan Masalah

1. Bagaimanakah lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Kencana Tiara Gemilang Malang ?
2. Bagaimanakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Kencana Tiara Gemilang Malang?
3. Bagaimanakah kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Kencana Tiara Gemilang Malang?
4. Manakah diantara lingkungan kerja dan kompensasi yang berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Kencana Tiara Gemilang Malang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Kencana Tiara Gemilang Malang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Kencana Tiara Gemilang Malang.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Kencana Tiara Gemilang Malang.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis dari variabel lingkungan kerja dan kompensasi yang berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Kencana Tiara Gemilang Malang.

D. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat menjadi acuan pembelajaran dan memberikan kontribusi dalam mengembangkan ilmu pengetahuan di bidang ekonomi manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia mengenai pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Kencana Tiara Gemilang Malang.

2. Kegunaan Praktis

Menjadi bahan pertimbangan dan evaluasi bagi perusahaan maupun pihak lain yang memiliki permasalahan serupa terkait pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan. Bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang akan meneliti dengan masalah yang relevan hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pembandingan, menambah informasi dan acuan dalam melakukan penelitian