

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perkembangan ekonomi di suatu negara akan membantu meningkatkan kualitas disemua sektor khususnya dibidang bisnis. Dalam proses perkembangan tersebut tentunya membutuhkan faktor pendukung, salah satunya adalah sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penting yang harus ada dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Hal ini disebabkan karena sumber daya manusia dipandang sebagai faktor pendorong utama yang menentukan berhasil atau tidaknya tujuan organisasi atau perusahaan tersebut. Oleh karena itu setiap organisasi atau perusahaan dituntut untuk senantiasa memperhatikan aspek tersebut dan bukan hanya aspek teknologi dan ekonomi dalam setiap usaha. Dalam berbagai keadaan, nilai-nilai manusiawi (*human values*) bisa diselenggarakan secara baik dengan aspek teknologi.

Berapapun besarnya modal, perlengkapan peralatan dan rapinya organisasi tidak akan bisa mencapai tingkat produktivitas yang diharapkan jika tidak dioperasikan secara efektif dan efisien oleh sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tersebut. Dapat pula dikatakan bahwa

sumber daya manusia merupakan salah satu alat produksi untuk melaksanakan tujuan perusahaan, sebab tanpa adanya sumberdaya manusia perusahaan tidak akan dapat melaksanakan tugasnya dengan sempurna.

Produktivitas kerja karyawan merupakan faktor utama penunjang dalam keberhasilan usaha. Produktivitas yang tinggi akan sangat menguntungkan, baik bagi pengusaha maupun bagi karyawan. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan secara menyeluruh penting bagi perusahaan memperhatikan kesejahteraan karyawan dalam bekerja, terutama kompensasi dan lingkungan kerjanya, agar karyawan dapat terdorong untuk melaksanakan tugasnya dengan semaksimal mungkin.

Kompensasi adalah imbalan jasa kepada karyawan atas kontribusi mereka dalam mencapai tujuan perusahaan (Tubagus Achmad Darodjat, 2015:164). Dengan adanya pemberian kompensasi ini diharapkan mereka terdorong untuk bekerja dengan baik sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan, karena bagaimanapun karyawan dengan perusahaan merupakan partner untuk bersama-sama mencapai tujuan yang telah ditetapkan baik tujuan organisasi maupun tujuan masing-masing individu. Edy Sutrisno mengatakan “kompensasi membantu dalam memberi penguatan terhadap nilai-nilai kunci organisasi serta memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi” (2016:181).

Disamping faktor kompensasi faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah lingkungan kerja. Adanya lingkungan kerja

yang baik akan mendorong karyawan tersebut untuk lebih semangat dalam menjalankan pekerjaannya.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan atau setiap aspek dari gejala dan sosial-kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu (Juliandi, 2013:43). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, interaksi sosial pegawai dan lain-lain. Oleh karena itu hendaknya lingkungan kerja diusahakan agar baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah berada di tempat kerja dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga nantinya akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Dengan adanya kompensasi dan lingkungan kerja yang baik dan kondusif dapat mendorong karyawan untuk lebih mengerahkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan perusahaan. Apabila kebutuhan akan hal ini terpenuhi maka akan timbul kepuasan dan kelancara terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Menurut Sutrisno (2013:109) produktivitas adalah keefektifan dari penggunaan tenaga kerja dan peralatan yang mengarah pada tujuan yang

sama, bahwa produktivitas kerja adalah rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja.

Dalam penelitian, peneliti meneliti tentang kompensasi dan lingkungan kerja yang ada pada sebuah perusahaan. Jika kompensasi dan lingkungan kerja baik maka produktivitas kerja karyawan yang dihasilkan juga akan baik. Karena karyawan merasa hak dan kesejahteraannya dalam perusahaan tersebut sudah terpenuhi sehingga memberikan tenaga dan pikirannya secara optimal untuk mencapai target yang telah ditentukan.

Penelitian ini dilakukan di PT. Karya Tani Indonesia area Gresik yang beralamat di Jl. Raya Wadeng, KM 30, Sidayu, Dukunanyar, Kabupaten Gresik. PT. Karya Tani Indonesia merupakan sebuah perusahaan yang memproduksi pupuk Dolomite dan Clay (Red Clay dan Brown Clay).

PT Karya Tani Indonesia adalah salah satu perusahaan yang memproduksi pupuk dolomite dan clay dengan tingkat kompetisi yang tinggi diantara perusahaan-perusahaan sejenis yang memproduksi produk yang sama, perusahaan ini menjadi penyetok pupuk setengah jadi pada perusahaan-perusahaan besar.

Pupuk dolomite merupakan pupuk yang digunakan baik untuk tanah pertanian, tanah perkebunan, kebutuhan industri dan bahkan untuk perikanan atau tambak. Sedangkan Clay biasa digunakan untuk bahan tambahan atau campuran pembuatan pupuk, kertas, cat dan alat pelekat.

Agar PT Karya Tani Indonesia dapat bersaing dengan perusahaan lain, maka perusahaan membutuhkan kinerja yang baik untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawannya, peningkatan produktivitas karyawan bisa melalui pemberian kompensasi yang adil dan menyediakan lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan.

Kompensasi yang diberikan PT Karya Tani Indonesia dapat bersifat langsung melalui gaji pokok yang diberikan setiap minggu. Kompensasi tidak langsung seperti tunjangan yang diberikan karyawan. Salah satu kompensasi tidak langsung yang diberikan PT Karya Tani Indonesia seperti Tunjangan Hari Raya (THR), pemberian uang makan setiap harinya dan jaminan keselamatan dengan memberikan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) ketenagakerjaan,

Dasar penentuan kompensasi untuk karyawan PT Karya Tani Indonesia yaitu berdasarkan sistem borongan untuk karyawan bagian produksi dan harian untuk karyawan selain bagian produksi (operator mesin, mandor, mekanik, sopir loder, kantor) dengan system pembayarannya dilakukan satu minggu sekali, hal ini dilakukan karena PT Karya Tani Indonesia menyesuaikan dengan budaya masyarakat sekitar dimana saat bekerja pembayaran gaji dan upah dilakukan satu minggu sekali, dan ketentuan-ketentuan lain yang telah ditetapkan oleh pihak PT Karya Tani Indonesia sendiri agar tidak mempermasalahkan besar kecilnya kompensasi yang diterima khususnya karyawan bagian produksi. Dengan perbedaan penentuan pemberian kompensasi tersebut hal ini tidak

mempengaruhi semangat mereka dalam melaksanakan tugasnya. Dapat dilihat dari tabel dibawah ini.

Tabel 1.1

**Hasil Produksi PT Karya Tani Indonesia Tahun 2014-2016**

<b>NO</b>	<b>TAHUN PRODUKSI</b>	<b>JUMLAH MESIN R4</b>	<b>JUMLAH PRODUKSI</b>
1	2014	1	15.000 Ton
2	2015	2	30.000 Ton
3	2016	4	60.000 Ton

Sumber : PT Karya Tani Indonesia 2019

Tabel diatas menjelaskan volume produksi PT Karya Tani Indonesia mengalami peningkatan setiap tahunnya yang berarti produktivitas kerja karyawan juga meningkat, meskipun dengan perbedaan dalam pemberian kompensasi, karyawan PT Karya Tani Indonesia tetap semangat dalam bekerja sehingga target selalu tercapai dan meningkat.

Selain kompensasi, lingkungan kerja dalam perusahaan juga mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Karena lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan mengerjakan tugasnya selama berada diperusahaan. Lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan nyaman dalam bekerja dan dapat menyelesaikan tugas dengan mudah sesuai target yang telah ditetapkan. Terdapat dua jenis lingkungan kerja yaitu fisik dan non fisik (Yuliandari dan Bagia 2014:03). Untuk

lingkungan kerja fisik PT Karya Tani Indonesia telah menyediakan peralatan dan perlengkapan untuk mendukung peningkatan produktivitas, seperti mesin R4 untuk pengolahan dolomit dan Clay. Untuk lingkungan kerja non fisik hubungan antara atasan dan bawahan cenderung sangat baik hal ini terjadi karena lokasi perusahaan masih dalam lingkungan perdesaan dan tempat tinggal karyawan yang bekerja sebagian besar berasal dari lingkungan sekitar perusahaan.

Dalam proses peningkatan produktivitas kerja karyawan PT Karya Tani Indonesia melakukan beberapa peningkatan fasilitas karyawan, penambahan dan perbaikan fasilitas-fasilitas yang rusak. Seperti penambahan mesin produksi, perbaikan mesin produksi dari mesin crusher menjadi R4, televisi di ruang kerja bagian kantor dan akses internet. Hal tersebut dilakukan agar karyawan merasa nyaman dalam melaksanakan tugasnya serta tidak mengalami kesulitan ketika membutuhkan sarana dan fasilitas yang sangat diperlukan untuk bekerja.

Hal-hal yang melatar belakangi penelitian di PT Karya Tani Indonesia adalah kompensasi merupakan hal yang paling sensitif dalam hubungan kerja antara perusahaan dengan karyawan serta pentingnya kondisi lingkungan kerja untuk menunjang keberhasilan pencapaian tujuan khususnya dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian maka perlunya pengkajian lebih jauh tentang manajemen sumber daya manusia mengenai kompensasi dan lingkungan kerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Karya Tani Indonesia di Gresik”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Karya Tani Indonesia?
2. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT Karya Tani Indonesia?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT Karya Tani Indonesia?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi, lingkungan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Karya Tani Indonesia



2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT Karya Tani Indonesia
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT Karya Tani Indonesia

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis
  - a. Sebagai sumbangan pemikiran bagi PT Karya Tani Indonesia untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
  - b. Diharapkan dapat menjadi sumbangan referensi bagi pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia.
2. Manfaat Praktis
  - a. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi perusahaan dalam pengambilan suatu kebijakan yang berhubungan dengan kompensasi dan lingkungan kerja dengan peningkatan produktivitas kerja karyawan
  - b. Bagi Peneliti

Sebagai referensi penelitian selanjutnya khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia yang akan datang.