

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang masalah

Perkembangan teknologi yang sangat pesat membawa perubahan dalam kehidupan dan perkembangannya tidak dapat dihindarkan. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Di dalam organisasi, manusia merupakan unsur yang terpenting dalam suatu organisasi. Meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, tanpa peran manusia organisasi tersebut tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif kepada pelaku demi tercapainya tujuan organisasi (Siagian, 2011).

Tujuan organisasi akan tercapai apabila perusahaan memiliki sumber daya yang mumpuni. Sumber daya yang dimiliki perusahaan tidak akan memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya (Siagian, 2011).

Sumber daya manusia yang merupakan penentu tercapainya tujuan organisasi dengan segala potensi yang dimilikinya. Anggota organisasi sebagai manusia organisasional yang memiliki daya pembangunan dan mampu memberdayakan sumber-sumber lain yang tersedia dalam organisasi. Sumber daya yang dimiliki perusahaan tidak akan memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia

merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya (Rivai, 2011).

Memahami pentingnya keberadaan SDM (Sumber Daya Manusia) di era global saat ini salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas SDM (Sumber Daya Manusia). Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan karyawan dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

Produktivitas dapat diartikan sebagai suatu keahlian untuk menghasilkan sesuatu yang bersifat material maupun non material baik yang dapat dinilai dengan uang atau tidak. Guna mengukur tingkat produktivitas bisa dilihat dari berbagai sudut pandang, hal ini tergantung dari tujuan masing-masing organisasi, misalnya apakah untuk mencari keuntungan atau untuk kepuasan pelanggan. Selain itu tergantung pada bentuk organisasi itu sendiri yaitu swasta. Produktivitas kerja merupakan tujuan yang sangat penting dalam perusahaan, melalui produktivitas akan dapat diketahui keadaan dari suatu perusahaan, dengan berbagai cara terlepas dari tujuannya, misinya, jenisnya, strukturnya, dan ukurannya. Banyak cara untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan antara lain melalui pendidikan dan pelatihan, teknologi dan hasil produksi, kesehatan, kemampuan fisik dan mental. Produktivitas karyawan bagi perusahaan akan sangat berkontribusi kepada produktivitas perusahaan dan tentunya kenaikan profit perusahaan. Sementara, bagi seorang leader, produktivitas karyawan yang dipimpinya akan meningkatkan prestasi bagian atau departemen yang dia pimpin. Meningkatkan produktivitas karyawan tidak cukup dengan terus-menerus mendorong mereka bekerja keras. Ada sebuah set strategi yang perlu diterapkan. Menuntut karyawan untuk bekerja keras bukan solusi yang baik, bahkan bias menjadi boomerang bagi perusahaan atau leader. (Moekijat, 2008)

Menurut Sinungan, yang menyatakan bahwa tingkat produktivitas tenaga kerja ini biasanya didasarkan pada waktu penyelesaian. Dengan demikian produktivitas tenaga kerja dapat diukur dari *output* barang ataupun jasa dalam jam kerja perorangan tertentu. Untuk mengetahui tingkat produktivitas karyawan dalam bekerja biasa menggunakan rumus input/output. Selama ini usaha

peningkatan produktivitas lebih banyak dilakukan melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan tersebut perlu dilakukan latihan dan training yang memerlukan adanya pengorbanan dana (biaya) dan waktu yang tidak sedikit. Maka peningkatan lingkungan kerja, kompensasi dan disiplin kerja merupakan faktor yang perlu untuk diperhatikan dalam usaha untuk mencapai produktivitas yang tinggi. (Sinungan, 2008)

Faktor untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai salah satunya diantaranya adalah dengan memperhatikan kompensasi. Kompensasi yang diberikan secara benar akan berpengaruh pada para pegawai lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Menurut Hasibuan (2008) kompensasi kerja adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan fungsi strategi sumber daya manusia yang mempunyai imbas signifikan atas fungsi-fungsi sumber daya manusia lainnya. Kompensasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, jika sebuah kinerja itu dihargai dengan sebuah kompensasi maka kepuasan pegawai akan tercapai.

Menurut Rivai (2011) kompensasi pegawai adalah seluruh imbalan yang diterima pegawai atas hasil kerja pegawai pada perusahaan atau organisasi. Kompensasi ini berupa finansial dengan cara dihitung dan diberikan kepada pegawai sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada perusahaan atau organisasi tempat ia bekerja. Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan, Rivai (2011). Apabila kompensasi itu diberikan tidak memadai atau kurang tepat, prestasi, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan akan menurun. Kompensasi bukan hanya penting untuk para karyawan saja, melainkan juga penting bagi organisasi itu sendiri, karena program-program kompensasi merupakan pencerminan agar organisasi dapat mempertahankan sumber daya manusia.

Faktor lain untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai ialah Kedisiplinan yang merupakan fungsi operatif ke enam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. (Hasibuan, 2013)

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu, melaksanakan perintah atasan, dan mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan tempat dia bekerja. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak factor yang mempengaruhinya. (Hasibuan, 2013).

Selain faktor Kompensasi dan Disiplin Kerja, masih terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Untuk itu perusahaan harus berusaha menjamin agar faktor yang berkaitan dengan produktivitas dapat dipenuhi secara maksimal, salah satu faktor yang mempengaruhi adalah lingkungan kerja. Kenyamanan lingkungan kerja karyawan dapat memicu karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga kinerja dapat dicapai secara maksimal. (Sinungan, 2008).

Lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan pekerja melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan. Lingkungan kerja yang menyenangkan

bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta didukung dengan sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat kerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Oleh karena itu lingkungan kerja mempunyai peranan yang sangat penting dalam menyelenggarakan aktivitasaktivitas perusahaan, Sutrisno (2011). Lingkungan kerja yang memadai akan memberikan rasa aman kepada karyawan, sehingga karyawan dapat memusatkan perhatian dan pikirannya terhadap pekerjaan. Selain itu karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih cepat, menekan tingkat kerusakan, absensi, kecelakaan, dan lain-lain. lingkungan kerja yang kurang memadai dan kurang memuaskan menyebabkan timbulnya berbagai masalah dan dapat mengurangi motivasi kerja yang pada akhirnya menurunkan tingkat produktivitas kerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan di CV. Karunia Jaya yang merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang perindustrian dan perdagangan yang terletak di Jalan Letnan Rantam No. 78 Pongogati Kecamatan Curahdami Kabupaten Bondowoso. Perusahaan Air Minum A3 melakukan proses produksi air minum dalam kemasan mineral menjadi siap di pasarkan sesuai dengan permintaan dan segmentasi pasar, agar dapat menghasilkan produk yang optimal sesuai permintaan para konsumen. Perusahaan Air Minum A3 membutuhkan pegawai yang dapat bekerja secara efektif dan efisien. Agar tujuan perusahaan tercapai pegawai harus mempunyai kinerja yang baik.

Tabel 1.1
Produksi CV. Karunia Jaya
Tahun 2013 - 2016

No	Tahun	Produksi Air Minum A3 per Pcs	Nilai (Rp)
1	2013	514.536	4.888.092.000
2	2014	621.183	5.901.186.800
3	2015	656.922	6.240.707.300
4	2016	498.411	4.734.904.500

Sumber: Data sekunder yang diolah tahun 2017

Dari tabel 1.1 dapat diketahui bahwa jumlah produksi dari tahun 2013 – 2016 diindikasikan bahwa jumlah produksi tahun 2015 mengalami peningkatan yang sangat signifikan dari tahun 2013. Pada tahun 2013 produksi air minum sebesar 514.536 pcs sedangkan tahun 2014 mengalami peningkatan sebesar 621.183 pcs. dan puncak produksi tertinggi pada tahun 2015 yakni sebesar 656.922 pcs. Mulai dari tahun 2016 produksi CV. Karunia Jaya mengalami penurunan yakni sebesar 498.411 pcs.

Menurut manager bagian produksi menurunnya produktivitas kerja karyawan disebabkan kinerja karyawan semakin menurun. Selain itu masalah kinerja pegawai lainnya adalah pencapaian produktivitas pegawai masih naik turun, salah satunya diindikasikan oleh upah/gaji, yang apabila upah/gaji dinaikkan kinerja para pegawai akan meningkat tetapi setelah beberapa bulan kinerja pegawai akan menunjukkan penurunan kembali.

Masalah lain yang dihadapi oleh CV. Karunia Jaya adalah masih kurangnya kesadaran disiplin kerja yang dimiliki pegawai. Masih banyak pegawai yang mangkir atau tidak masuk kerja tanpa ijin. Presentase mangkir pegawai Air A3 bagian produksi dari tahun ke tahun terus meningkat, dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 1.2
Daftar Tingkat Absensi CV. Karunia Jaya
Tahun 2013 – 2016

Absensi/tahun	Jumlah karyawan	Tingkat Mangkir/Tahun (%)
2013	48	1,1
2014	51	1,4
2015	60	2,3
2016	42	3,1

Sumber : Data Sekunder yang diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel diatas, dari tahun 2013 – 2016 bahwa tingkat mangkir mengalami peningkatan setiap tahunnya. Pada tahun 2013 sebesar 1,1%, tahun 2014 sebesar 1,4%, tahun 2015 sebesar 2,3% dan tahun 2016 sebesar 3,1 %. Dari tabel tersebut, disiplin pegawai dari tahun ke tahun semakin menurun ini ditunjukkan dengan presentase mangkir yang meningkat setiap tahunnya.

Dari hasil survey menurut Kepala Unit Produksi dan beberapa pegawai selain masalah disiplin kerja, lingkungan kerja di CV Karunia Jaya kurangnya kesadaran disiplin kerja yang dimiliki pegawai dan masih banyak pegawai yang mangkir atau tidak masuk kerja tanpa ijin.

Kantor CV. Karunia Jaya beralamat di Jalan Letnan Rantam No. 78 Poncogati Kecamatan Curahdami Kabupaten Bondowoso, daerah tersebut adalah salah satu daerah mayoritas buruh dan petani. Lingkungan kerja fisik menjadi salah satu kendala yang dihadapi CV. Karunia Jaya. Masalah yang muncul dari kompensasi kerja menurut Kepala Unit Produksi adalah pegawai menuntut untuk diberi upah/gaji yang lebih, karena menurut mereka kebutuhan hidup tiap tahun selalu meningkat. Pegawai merasa upah/gaji yang mereka terima tidak sebanding dengan apa yang mereka kerjakan. Menurut beberapa pegawai, hal lainnya berkaitan dengan kompensasi, pegawai menuntut untuk diberi upah/gaji yang lebih, karena menurut mereka kebutuhan hidup tiap tahun selalu meningkat. Hal ini menyebabkan pegawai merasa kurang puas terhadap apa yang mereka terima selama mereka bekerja.

Selain itu masalah yang dihadapi oleh CV. Karunia Jaya adalah mengenai kinerja pegawai keseluruhan yang ada di pabrik air minum tersebut masih kurang memenuhi target yang diberikan oleh perusahaan setiap tahunnya. Berikut fenomena produktivitas karyawan keseluruhan di CV. Karunia Jaya dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 1.3
Daftar Produktivitas Karyawan CV. Karunia Jaya Per Tahun

No	Produktivitas	Target	Realisasi	Persentase (%)
1	Produksi	950.000 Pcs	824.116 pcs	86,74 %
2	Pemasaran	800.000 Pcs	656.922 pcs	82,11 %
3	Keuangan	Rp 10.000.000.000	Rp 6.240.707.300	62,4 %
4	Personalialia & Umum	700.000 Pcs	514.536 Pcs	73,5 %
5	Administrasi Gudang Penyimpanan	300.000 Pcs	174.884 pcs	58,29 %

Sumber : Data Sekunder yang diolah tahun 2017

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa produktivitas karyawan keseluruhan di CV. Karunia Jaya setiap tahunnya masih belum memenuhi target yang diberikan perusahaan. Pada bagian produksi Air Minum A3 target yang diberikan perusahaan sebesar 950.000 bal dan realisasi yang di peroleh sebesar 824.116 pcs atau 86,74 % dari target, produktivitas bagian pemasaran target yang diberikan sebesar 800.000 Pcs dan realisasi yang diperoleh 656.922 Pcs atau 82,11 % dari target, selanjutnya bagian keuangan perusahaan menargetkan dalam laporan keuangan per tahun pendapatan yang diperoleh sebesar Rp 10.000.000.000,00 namun realisasi yang di peroleh per tahun dan puncak tertinggi yakni pada tahun 2015 sebesar Rp Rp 6.240.707.300,00 atau 62,4 % dari target. Kemudian dari bagian personalia dan umum target dari perusahaan sebesar 700.000 Pcs dan realisasi yang diperoleh sebesar 514.536 Pcs atau 73,5 dari target. Dan dari bagian administrasi gudang penyimpanan ditargetkan dari perusahaan sebesar 300.000 Pcs dan realisasi yang di peroleh sebesar 174.884 Pcs atau 58,29 % dari target.

Dari hasil survey menurut pimpinan CV. Karunia Jaya realisasi tidak sesuai target terjadi disebabkan tingkat produksi air minum sesuai pangsa pasar. Apabila permintaan pasar menurun maka sebagian karyawan produksi juga menurun. Disamping itu masalah produktivitas lainnnya adalah pencapaian produksi masih naik turun, salah satunya diindikasi oleh upah/gaji, yang apabila upah/gaji dinaikkan kinerja para pegawai akan meningkat tetapi setelah beberapa bulan produktivitas pegawai akan menunjukkan penurunan kembali.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka judul penelitian ini adalah **“Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi (Studi Kasus Pada Perusahaan Air Minum Dalam Kemasan A3 Fresh O2 di CV. Karunia Jaya Bondowoso)”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka dirumuskan pokok permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di CV. Karunia jaya ?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di CV. Karunia jaya ?
3. Bagaimana pengaruh Lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di CV. Karunia jaya ?
4. Bagaimana pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di CV. Karunia jaya ?

1.3 Tujuan Penelitian

Atas dasar rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di CV. Karunia jaya.
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di CV. Karunia jaya
3. Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di CV. Karunia jaya.
4. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di CV. Karunia jaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi suatu bahan pertimbangan atau sebagai bahan masukan bagi CV. Karunia Jaya guna peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia yang ada sehingga dapat dijadikan sebagai evaluasi kerja karyawan, dan menjadi pertimbangan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan produktivitas kerja di masa yang akan datang.

2. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi dalam bentuk referensi untuk pengembangan ilmu Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

3. Bagi Penulis

Sebagai implementasi dari pada ilmu yang didapat di bangku kuliah serta untuk mengetahui kondisi kerja yang sesungguhnya.