

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Seiring perkembangan jaman, persaingan perusahaan-perusahaan juga semakin ketat sehingga dibutuhkan sebuah kekuatan pendukung dalam menarik serta mempertahankan karyawan perusahaan guna memenangkan persaingan di lapangan. Pada umumnya perusahaan harus bisa mempertahankan citranya agar dapat memperluas dan menguasai pangsa pasar, dalam hal ini secara tidak langsung perusahaan juga harus bisa meningkatkan kualitas perusahaan dari segi internal nya antara lain peningkatan kualitas karyawan. Dalam proses produksi sebuah perusahaan hampir pada semua kegiatannya melibatkan tenaga kerja manusia, sehingga keterampilan tenaga kerja manusia yang handal sangat di perlukan untuk meningkatkan produktivitas yang telah di tentukan oleh perusahaan. Sumber daya manusia merupakan modal terbesar bagi perusahaan, oleh sebab itu dalam mengembangkan sumber daya manusia faktor yang paling utama yakni meningkatkan kinerja karyawannya terlebih dahulu. Sumber daya manusia menjadi salah satu penentu bagi keberhasilan sebuah perusahaan, karena tanpa memiliki karyawan dengan kualitas yang baik maka perusahaan tidak akan bisa mencapai tujuannya. Sumber daya manusia memiliki peranan paling penting di dalam berhasil atau gagalnya organisasi tersebut (Hamali, 2013).

Adanya tenaga kerja atau karyawan yang berkualifikasi sangat berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, sehingga tenaga kerja manusia perlu di kelola dengan sebaik mungkin agar dapat bekerja sesuai fungsi dan tugasnya masing-masing. Oleh sebab itu perusahaan harus bisa menjalankan fungsi manajemen sumber daya manusia nya dengan sebaik mungkin. Sumber daya manusia dengan kualitas yang baik secara langsung akan memberikan dampak positif terhadap kesuksesan perusahaan, namun perusahaan yang sukses tidak hanya memberikan tugas kepada karyawan tetapi juga harus memperhatikan kebutuhan karyawannya. Ketika kebutuhannya telah terpenuhi maka otomatis karyawan akan memberikan nilai lebih kepada perusahaan, sehingga produktivitas dari karyawan juga akan di nilai baik oleh perusahaan. Dalam menciptakan produktivitas kinerja karyawan yang tinggi, maka di butuhkan adanya peningkatan kualitas kerja secara optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki karyawan guna mencapai tujuan perusahaan. Untuk bisa mencapai salah satu tujuan perusahaan yakni memperoleh laba yang bisa di dapat melalui produktivitas yang tinggi, maka di perlukan juga kondisi psikologis yang mendorong karyawan untuk melakukan usaha sehingga apa yang di kerjakan bisa sesuai dengan harapan.

Produktivitas merupakan kemampuan karyawan dalam mencapai tugas tertentu sesuai standar, kelengkapan, biaya, dan kecepatan sehingga pemanfaatan sumber daya manusia yang efisien dan efektif dalam sebuah organisasi sangat penting untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara keseluruhan (Hanaysha, 2016).

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi besar kecilnya produktivitas antara lain pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*), kemampuan (*ambities*), sikap (*attitudes*), perilaku (*behaviors*). Menurut (Kien, 2012) produktivitas kerja yang meningkat dapat memberikan keuntungan seperti keunggulan kompetitif, mempertahankan hasil strategis, mencapai tujuan organisasi, dan memenuhi nilai proporsi *stakeholder*. Produktivitas karyawan merupakan hal penting yang harus diperhatikan, karena tujuan utama dalam melakukan suatu pekerjaan ialah untuk bisa mendapatkan hasil yang maksimal dengan biaya yang minimal. Jika karyawan memiliki dorongan yang dapat meningkatkan kemampuan dalam meningkatkan produktivitas kerja, dengan kemampuan yang dimiliki tersebut maka tujuan perusahaan akan terlaksana dengan efektif dan efisien (Huzain, 2015). Pada dasarnya produktivitas adalah suatu konsep umum yang berlaku bagi semua sistem, karena produktivitas sangat di butuhkan pada setiap kegiatan pelaksanaan untuk mengukur seberapa produktif suatu proses yang di hasilkan oleh setiap karyawannya. Jadi, produktivitas karyawan merupakan kemampuan untuk meningkatkan hasil kerja, serta upaya mencapai tugas-tugas tertentu sesuai dengan standar yang telah di tetapkan.

Rendahnya produktivitas kerja karyawan terletak dari moral kerja yang rendah, para karyawan selalu memanfaatkan waktu kerja dengan pekerjaan yang tidak sesuai dengan sasaran organisasi akibatnya banyak dari karyawan-karyawan bermalas-malasan dan bahkan korupsi jam kerja (Swandono, 2016). Oleh karena itu sudah seharusnya perusahaan melakukan perencanaan atau upaya-upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan berbagai cara seperti pemberian kompensasi, motivasi kerja, dan penyediaan lingkungan kerja yang baik. Kompensasi merupakan segala pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung sebagai imbalan atas jasa yang di berikan kepada perusahaan terhadap karyawan (Hasibuan, 2017). Pemberian kompensasi sangatlah penting bagi karyawan, karena besar kecilnya jumlah kompensasi yang di terima merupakan tolak ukur dari pencapaian prestasi kerja oleh karyawan. Jika sistem pemberian kompensasi oleh perusahaan cukup adil untuk karyawan, maka akan menjadi dorongan terhadap karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan perusahaan. Tujuan dari di berikannya kompensasi oleh perusahaan antara lain untuk memotivasi para karyawan, menghargai prestasi karyawan, memperoleh karyawan yang lebih berkualitas, mempertahankan pegawai, dan menjamin keadilan diantara para

karyawan. Program kompensasi mencerminkan adanya upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya yang dimiliki.

Kompensasi memiliki faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya yaitu seperti kinerja, produktivitas kerja, kesediaan membayar, permintaan tenaga kerja, serikat pekerja, undang-undang, serta peraturan yang berlaku (Sinambela, 2016). Adapun jenis-jenis kompensasi, diantaranya seperti yang dipaparkan oleh (Sinambela, 2016) terdapat dua jenis kompensasi yaitu kompensasi finansial dan nonfinansial. Pendapat lain dikemukakan oleh (Kasmir, 2017) menunjukkan bahwa pemberian kompensasi dibagi menjadi dua yaitu kompensasi keuangan yang berupa gaji, upah, bonus, komisi dan insentif, dan kompensasi bukan keuangan yang berupa tunjangan untuk kesejahteraan karyawan. Kedua jenis kompensasi tersebut akan di berikan oleh perusahaan jika dirasa sesuai atau sebanding dengan pekerjaan yang di lakukan karyawan, dengan itu karyawan akan merasa mendapatkan sebuah keadilan dan penghargaan dari perusahaan. Kompensasi yang rendah dapat menurunkan tingkat produktivitas serta berdampak terhadap perilaku karyawan dan sebaliknya, kompensasi yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas karyawannya. Dari pernyataan tersebut sudah sangat jelas bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan.

Selain kompensasi, faktor lainnya yang berpengaruh terhadap produktivitas karyawan adalah motivasi. (Muammam, 2013) menyatakan bahwa motivasi sangat di perlukan pada diri seseorang sehingga motivasi adalah salah satu kunci untuk mencapai suatu kebutuhan yang ingin di penuhi. Semangat dalam bekerja akan timbul pada diri seseorang disebabkan oleh adanya kebutuhan yang harus terpenuhi dan adanya tingkat kebutuhan yang berbeda-beda pada setiap karyawan, sehingga menimbulkan perbedaan motivasi dalam pencapaian prestasi kerja. Pemberian motivasi kepada karyawan tersebut memiliki tujuan yang dapat meningkatkan berbagai hal, yaitu meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan kedisiplinan karyawan, mengefektifkan pengadaan karyawan, meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugasnya serta meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku (Hasibuan, 2017). Motivasi berperan penting terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan, karena secara tidak langsung berarti perusahaan juga memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berpartisipasi di dalam pengambilan keputusan. Tingkat motivasi di tempat kerja memiliki pengaruh secara langsung terhadap produktivitas, penelitian membuktikan bahwa seseorang yang termotivasi akan bahagia. Motivasi kerja memiliki pengaruh nyata terhadap produktivitas kerja karyawan (Indahyati & Yanita,

2020). Motivasi yang di berikan oleh perusahaan terhadap karyawan bisa berupa sebuah dorongan baik secara finansial maupun nonfinansial, perusahaan yang kurang memberikan motivasi kepada karyawan nya dapat menyebabkan terjadinya kegagalan dalam mencapai tujuannya. Jika perusahaan memberikan motivasi yang lebih maka secara otomatis peluang perusahaan untuk mencapai keberhasilnya akan lebih besar. Karyawan tidak akan bersemangat dalam bekerja jika dia tidak memiliki motivasi terhadap dirinya sendiri, sehingga hal tersebut akan menurunkan produktivitasnya. Orang yang memiliki motivasi yang tinggi akan menghasilkan kesadaran kerja yang tinggi pula untuk bisa memenuhi kebutuhannya, maka orang tersebut akan melakukan pekerjaannya dengan tekun. Apabila karyawan sudah termotivasi dengan baik maka akan menghasilkan kinerja yang optimal.

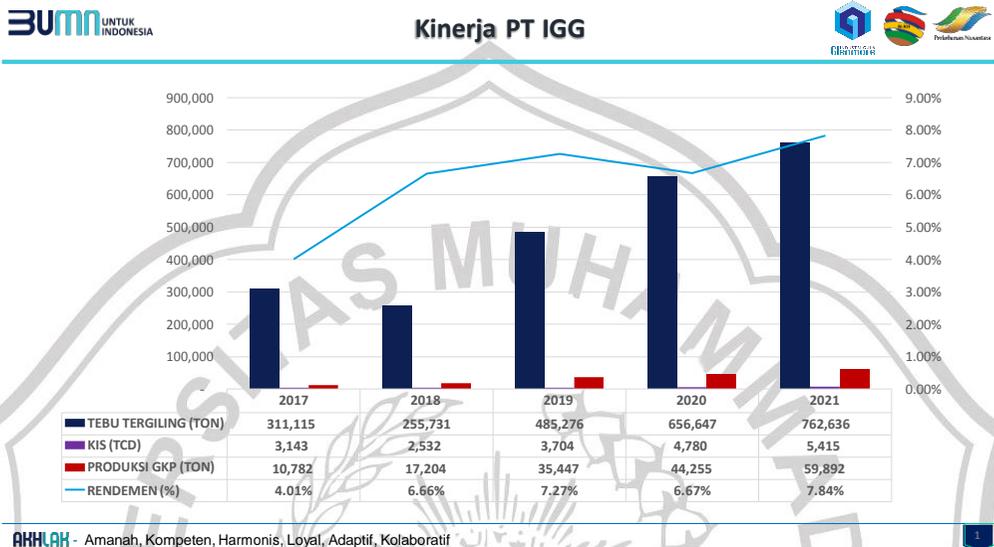
Disamping pemberian kompensasi dan motivasi kerja, lingkungan kerja atau tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan merasa nyaman dan memiliki semangat dalam bekerja. Lingkungan kerja merupakan komponen-komponen yang berhubungan dengan suatu lembaga, organisasi atau perusahaan berupa tempat kerja baik itu fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Menurut (Lea & Wibawa, 2014) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu tempat dimana pekerja menghabiskan sebagian waktu mereka dalam menyelesaikan pekerjaannya dan beristirahat sejenak dari aktivitas kerja. Lingkungan kerja yang memadai dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, sehingga menimbulkan perasaan nyaman dalam diri karyawan. Menurut (Sedarmayanti, 2011), lingkungan kerja secara fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Karyawan akan merasa lebih termotivasi dan lebih bersemangat dalam bekerja, hal tersebut akan membangun hubungan yang baik dengan atasan atau dengan sesama rekan kerja. Lingkungan kerja merupakan komponen yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi, berasal dari dalam maupun luar organisasi yang dapat di kendalikan dan juga tidak dapat di kendalikan. Kondisi lingkungan kerja yang baik dan sehat dalam organisasi juga akan mendorong karyawan agar lebih termotivasi untuk mengerahkan segala kemampuannya dalam mengerjakan tugas yang di berikan serta tidak menyimpang dari tujuan atau misi awal perusahaan (Bachtiar, 2012). Kondisi dan fasilitas di lingkungan kerja yang sesuai dengan harapan karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja terhadap pekerjaan yang mereka miliki. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan tentang faktor-faktor apa saja yang dapat memicu adanya permasalahan produktivitas karyawan salah satunya di karenakan kompensasi yang tidak sesuai, kurangnya motivasi kerja dari karyawan dan atasan, serta kondisi lingkungan kerja yang kurang memadai.

Penelitian ini dilakukan di PT. Industri Gula Glenmore (IGG) yang merupakan salah satu perusahaan penghasil gula di Indonesia yang berteknologi modern dan berada di bawah naungan Perusahaan Perkebunan Nusantara (PTPN) XII yang di kelola langsung melalui kementerian BUMN (Badan Usaha Milik Negara). Perusahaan ini berlokasi di Jalan Lintas Selatan KM.4 Desa Karangharjo, Kecamatan Glenmore, Kabupaten Banyuwangi. Perusahaan ini menjadikan gula putih premium sebagai produk utamanya, dengan kapasitas produksi berkisar 6.000 – 8.000 TTH (Ton Per Tahun) dalam kurun waktu 150 hari kerja serta membutuhkan bahan baku yaitu tebu sebanyak 900.000 – 1.200.000 ton tebu. Harapan dari adanya pembangunan PT. Industri Gula Glenmore tersebut yakni dapat terpenuhi nya kebutuhan gula di kalangan masyarakat, sehingga kestabilan dalam upaya pemenuhan kebutuhan jumlah gula bisa menjadi perhatian lebih oleh perusahaan. Selain memproduksi gula, PT.IGG juga terintegrasi dengan beberapa pengolahan industri lainnya seperti memanfaatkan limbah tebu yang di olah menjadi energi listrik, pupuk organik, dan pakan ternak.

PT. Industri Gula Glenmore merupakan salah satu perusahaan yang ikut andil mensukseskan program pengadaan pangan Nasional, khususnya gula pasir. Oleh karena itu tentunya perusahaan perlu memperhatikan produktivitas kerja karyawannya mengingat hal tersebut sangat berhubungan erat dengan kualitas perusahaan, termasuk kualitas dari produk yang di hasilkan. Untuk meningkatkan produktivitas karyawannya PT. Industri Gula Glenmore memberikan kompensasi yang besarnya tidak jauh berbeda dengan yang diharapkan oleh karyawan, karena dengan menerima kompensasi yang sesuai maka kebutuhan primer mereka akan terpenuhi. Perusahaan ini juga memberikan kompensasi berupa THR kepada karyawan yaitu 1 kali gaji, dan memberikan jaminan kesehatan serta memberikan fasilitas rumah dinas kepada karyawan tetap. Selain memberikan kompensasi, PT. IGG juga memberikan motivasi kerja kepada karyawannya yaitu berupa upah diatas UMK (Upah Minimum Kabupaten/Kota), adanya upah lembur, serta selalu memperhatikan keadaan karyawannya. Jika terjadi kecelakaan dalam bekerja, karyawan akan mendapatkan tunjangan kesehatan untuk berobat di poliklinik perusahaan serta mendapatkan asuransi jamsostek. Karyawan PT. Industri Gula Glenmore juga termotivasi akibat adanya hubungan yang baik dengan atasan dan sesama rekan kerja. Peran pemimpin sebagai motivator sangat penting untuk memaksimalkan produktivitas kerja. Selain itu PT. Industri Gula Glenmore juga berupaya menciptakan lingkungan kerja yang baik dengan memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya seperti pengaturan cahaya, pengaturan suhu, fasilitas, kebersihan, tata letak, sarana keamanan dan keselamatan. Penyediaan lingkungan kerja yang baik di harapkan dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan, hal tersebut yang akan di jadikan sebagai tolak ukur seberapa besar

lingkungan kerja berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawannya.

Grafik 1.1 Data target (RKAP) dan Capaian Produksi PT. Industri Gula Glenmore tahun 2017-2021.



Sumber : PT. Industri Gula Glenmore, 2021

Pada tahun 2017 PT. Industri Gula Glenmore melakukan penggilingan tebu sebanyak 311.115 ton dan menghasilkan 10.782 gula kristal putih dengan jumlah rendemen 4.01%. Tahun 2018 kembali melakukan penggilingan tebu akan tetapi jumlahnya lebih sedikit dari tahun sebelumnya yaitu sebesar 255.731 ton tebu, namun mampu memproduksi gula yang lebih banyak dari tahun 2017 yakni 17.204 ton dengan rendemen 6.66%. Pada tahun-tahun berikutnya PT. Industri Gula Glenmore mengalami peningkatan produksi yang signifikan, di tahun 2019 jumlah penggilingan tebu 485.276 ton dapat menghasilkan gula kristal putih sebanyak 35.447 ton dengan jumlah rendemen 7.27%. Tahun 2020 jumlah penggilingan tebu semakin meningkat yaitu 656.647 ton dan menghasilkan gula sebanyak 44.255 ton dengan rendemen 6.67%. Akhirnya pada tahun 2021 PT. Industri Gula Glenmore (PT. IGG) menargetkan giling tebu sebanyak 715.000 ton, untuk diolah menjadi 61.000 Ton gula dengan rendemen 8,5%. Meskipun tidak berhasil mencapai target yang telah ditentukan, namun pada tahun 2021 merupakan tahun dengan jumlah pencapaian produksi tertinggi di PT. Industri Gula Glenmore semenjak 4 tahun terakhir, yaitu dengan jumlah giling tebu sebanyak 762,636 ton sehingga dapat menghasilkan gula kristal putih sebanyak 59.892 ton dengan jumlah rendemen 7.84%. Direktur PT. Industri Gula Glenmore Yus Martin, mengatakan giling tebu

yang dijadwalkan akan berlangsung hingga 125 hari tahun 2021 mengalami kenaikan produksi sebesar 37,8% dari realisasi tahun lalu serta diikuti dengan kenaikan rendemen sebesar 25,6%. Hal itu akan menjadikan PT. IGG meraih keuntungan yang sangat besar dan mampu memenuhi 2% dari produksi gula nasional. Diperkirakan, pendapatan PT. IGG tahun ini sekitar 700 milyar rupiah. Tentunya pencapaian target tersebut tidak lepas dari kinerja karyawan yang baik, hal itu disebabkan karena terpenuhinya kebutuhan karyawan secara fisik maupun nonfisik sehingga meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT. Industri Gula Glenmore.

1.2 Rumusan Masalah

Setiap perusahaan termasuk juga PT. Industri Gula Glenmore pastinya membutuhkan karyawan yang berkualitas dan memiliki produktivitas yang baik dalam bekerja agar bisa mencapai tujuannya. Oleh sebab itu perusahaan harus bisa menjalankan fungsi manajemen sumber daya manusianya dengan sebaik mungkin serta selalu memperhatikan kebutuhan karyawannya dengan memberikan motivasi, kompensasi, dan juga menjaga kenyamanan karyawan di lingkungan kerjanya, namun tidak semua perusahaan berhasil dalam melaksanakan hal tersebut. Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan suatu permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Industri Gula Glenmore Kabupaten Banyuwangi ?
2. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Industri Gula Glenmore Kabupaten Banyuwangi ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Industri Gula Glenmore Kabupaten Banyuwangi ?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk dapat mengetahui dan mengukur seberapa besar upaya yang dilakukan PT. Industri Gula Glenmore dalam meningkatkan kualitas kerja dan produktivitas karyawannya, sehingga karyawan akan bekerja dengan baik dan dapat memenuhi target yang telah ditentukan. Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Industri Gula Glenmore Kabupaten Banyuwangi.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Industri Gula Glenmore Kabupaten Banyuwangi.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Industri Gula Glenmore Kabupaten Banyuwangi.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dijabarkan diatas, diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang bagaimana meningkatkan produktivitas melalui pemberian motivasi, kompensasi dan kenyamanan lingkungan kerja kepada karyawan. Serta dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan baik secara teoritis maupun praktis, diantaranya :

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam melakukan perbaikan terkait masalah-masalah yang di tulis oleh peneliti dan dapat berguna bagi perkembangan perusahaan khususnya dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT. Industri Gula Glenmore Kabupaten Banyuwangi.

2. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan acuan bagi mahasiswa manajemen, serta dapat memberikan kontribusi akademis bagi pengembangan konsep teori terkait produktivitas kerja karyawan.

3. Bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian ini diharapkan memberikan tambahan pengetahuan dan wawasan yang lebih luas terhadap peneliti mengenai pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

4. Bagi Masyarakat

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan pengetahuan serta informasi bagi pihak lain yang mungkin memiliki masalah

