BAB 1
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Zaman sekarang persaingan dunia saat ini semakin kompetitif, karena itu setiap perusahaan harus mampu mengatur kemajuan perusahaan dan mengolah sumber daya manusianya agar dapat tetap bertahan dan berkembang. Maka dari itu untuk bertahan dan berkembang tentunya perusahaan memerlukan seseorang untuk melaksanakan aktivitas tersebut. Seseorang yang dapat melaksanakan tujuan perusahaan tersebut yaitu dari sumber daya manusianya. Karena sumber daya manusia merupakan ilmu yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan organisasi atau perusahaan (Yani, 2012).

Perusahaan pasti mengharapkan tenaga kerja atau karyawannya memberikan hasil yang maksimal di dalam bekerja. Hal tersebut dapat dilihat dari produktivitas kerja yang tinggi. Maka dari itu perusahaan harus berusaha melakukan tindakan-tindakan yang menyebabkan tenaga kerja atau karyawannya mau mewujudkan harapan tersebut. Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah mencari tahu faktor-faktor apa yang mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan, kemudian mengambil tindakan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya.

Menyangkut dengan produktivitas karyawannya, produktivitas dapat diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang dan jasa, produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber daya dalam memproduksi barang. Produktivitas kerja merupakan kemampuan karyawan untuk menghasilkan barang atau jasa yang didasari oleh semangat untuk bekerja keras dan berusaha untuk meningkatkan perbaikan.

Faktor yang mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan. Salah satu dari faktor-faktor tersebut adalah kompensasi, yaitu imbalan atau pengganti tenaga dan pikiran dari para karyawan yang diberikan oleh perusahaan berupa uang dan fasilitas-fasilitas lainnya yang dapat digunakan oleh para

karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka. Tetapi pemberian kompensasi ini haruslah dilakukan dengan system yang baik, agar dapat menjadi faktor motivasi bagi peningkatan produktivitas kerja karyawan. Sistem kompensasi yang baik, yaitu system kompensasi yang mempertimbangkan kelayakan kompensasi tersebut untuk memenuhi kebutuhan hidup para karyawan. Hal ini diyakini mampu memacu produktivitas kerja para karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Menurut Nitisemito (2002: 183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Lingkungan kerja yang aman akan mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan, sebaliknya lingkungan kerja yang kurang nyaman akan mengakibatkan menurunnya produktivitas kerja karyawan. Suatu perusahaan harus dapat menciptakan lingkungan yang baik dari segi fisik maupun non fisik, dengan demikian karyawan akan melaksanakan kegiatan produksi secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa lingkungan kerja mempunyai peran yang sangat besar dan berpengaruh dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Penelitian ini mengambil objek pada perusahaan UD. Cobra Sakti yang bergerak di bidang usaha dagang kulit ular mentah menjadi bahan jadi. Bahan jadi disini yang dimaksud yaitu tas, dompet, sepatu, jaket dan masih banyak yang lainnya. Usaha ini berada di Dusun Komis Wetan desa Wonosobo RT 001 RW 007 kecamatan Srono kabupaten Banyuwangi. Setelah menjadi bahan jadi UD. Cobra Sakti memasarkan produksinya ke art shop yang ada di Bali. Seiring dengan berjalannya waktu UD. Cobra Sakti Banyuwangi terus mengalami perkembangan dan pemesanan barang semakin meningkat. Meningkatnya suatu produksi dilihat dari banyaknya pemesanan dan menghasilkan produksi yang tinggi. Produktivitas yang tinggi merupakan tujuan dari setiap perusahaan, karena produktivitas yang tinggi dapat menjadikan perusahaan lebih produktif dan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Permasalahan dalam perusahaan ini yaitu dari kompensasi yang di berikan pada karyawan di anggap terlambat dalam pemberian gaji. Kompensasi yang diberikan tepat waktu dan besarnya telah di tentukan oleh perusahaan dan di ketahui oleh karyawan dinilai dapat memberikan kepuasaan dalam bekerja. Tetapi apabila kompensasi yang diberikan oleh perusahaan terlambat, maka bisa mempengaruhi semangat kerja yang kurang dan membuat produktivitas kerja menjadi menurun.

Masalah lain yang ada di UD.Cobra Sakti seperti di lingkungan kerja fisiknya yaitu penataan bahan pewarna yang masih kurang tertata rapi. Hal ini menyebabkan saat melakukan produksi pewarnaan karyawan masih mencari warna yang akan digunakan dan menghambat produktivitas tidak lancar. Selain itu ruang kerja yang terlalu dekat antara karyawan satu dengan yang lain membuat para karyawan tidak konsen dalam bekerja. Adapun juga masalah lain di lingkungan kerja non fisiknya yaitu masih terdapat hubungan tidak baik antara sesama rekan kerja. Penyebab terjadinya masalah tersebut yaitu komunikasi yang masih kurang baik, karena komunikasi yang baik merupakan kunci untuk membangun hubungan kerja. Maka dari itu pihak perusahaan juga harus menerapkan bagaimana membangun hubungan kerja yang baik sesama antar pegawai.

Tinggi rendahnya produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh kegairahan atau semangat kerja. Semangat kerja dipengaruhi oleh beberapa hal diantaranya adalah faktor lingkungan kerja, menurut Nitisemito (2002: 46), Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada diperlukan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Adanya kecocokan dari lingkungan kerja dalam perusahaan maka karyawan perusahaan akan dapat bekerja dengan baik serta meningkatkan produktivitas yang tinggi. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis meneliti "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UD.Cobra Sakti Banyuwangi".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka pokok permasalahan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD.Cobra Sakti Banyuwangi?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD.Cobra Sakti Banyuwangi?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD.Cobra Sakti Banyuwangi?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

a. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang serta rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD.Cobra Sakti Banyuwangi.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD.Cobra Sakti Banyuwangi.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD.Cobra Sakti Banyuwangi.

b. Kegunaan Penelitian

Dari hasil penelitian terhadap pengaruh kompensasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan ini diharapkan dapat memberikan sejumlah manfaat :

1. Bagi obyek yang diteliti

   Hasil penelitian ini dapat memberikan bahan pertimbangan yang berkaitan dengan kompensasi, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada UD.Cobra Sakti Banyuwangi.

2. Bagi almamater

   Hasil penelitian ini dapat dijadikan khasanah ilmu manajemen sumber daya manusia dan bagi pihak lain hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau rangsangan untuk penelitian lebih lanjut.

3. Bagi penulis

   Dapat menambah wawasan dan pengetahuan yang didapat dari bangku kuliah, untuk diterapkan dilingkungan kerja yang sesungguhnya.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER