

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Saat zaman globalisasi ini, banyak perusahaan telah mengalami perkembangan sehingga membuat persaingan antar perusahaan menjadi semakin erat. Tujuan perusahaan melakukan persaingan yaitu supaya usaha mereka mampu mendapatkan keuntungan yang melimpah. Dengan begitu perusahaan dalam mencapai tujuan tersebut, perusahaan diwajibkan untuk berinovasi untuk memenangkan persaingan dalam bisnis. Dan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang paling utama dalam mencapai visi ataupun misi dari perusahaan.

Dalam mempersiapkan faktor sumber daya manusia tersebut, perusahaan membutuhkan seseorang untuk mengelola dan mengatur sumber daya tersebut dalam memperoleh tujuan dari perusahaan. Pernyataan ini serupa dengan (Siagian, 2018) yang mengatakan sumber daya manusia merupakan faktor yang berfungsi dalam mengatur dan mengendalikan sumber daya manusia lainnya sehingga seberapa baiknya kinerja dari perusahaan tergantung dari manusianya.

Memiliki tenaga kerja yang disiplin dan unggul merupakan kunci dari kesuksesan dalam meningkatkan kinerja pada perusahaan. Dan sumber daya manusia merupakan unsur terpenting, dikarenakan perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang dapat membuat produktivitas menjadi lebih berkualitas dan lebih baik.

Dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia termasuk suatu rencana, pengorganisasian, pengawasan dan pelaksanaannya pada pengembangan, pengintegrasian, pemberian balas jasa, pengadaan, pemeliharaan dan pemisahan karyawan dalam memperoleh sasaran perusahaan. Sesuai dari pendapat (A. Nur Ainal Karima et al., 2018), dikatakan manajemen sumber daya manusia secara langsung melibatkan semua praktik manajemen dan keputusan yang mempengaruhi pada orang-orang yang bekerja pada perusahaan.

Produktivitas kerja karyawan sering dikatakan sebagai karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan dengan memperlihatkan hasil pekerjaannya dengan baik. Tingkat efisiensi dalam mengukur sumber daya yang tersedia dan tingkat efektivitas dalam mengukur hasil mutu pelayanan menjadi kewajiban dari setiap perusahaan. Oleh sebab itu didalam menghasilkan produktivitas kerja sangat diperlukan adanya efektivitas dan efisiensi bekerja.

Adapun berbagai pengarahan dan motivasi yang perusahaan berikan kepada karyawan supaya tujuan perusahaan dapat tercapai. Akan tetapi, dari pemberian tersebut belum tentu dapat menjamin karyawan dapat bekerja sesuai dengan target yang perusahaan inginkan. Faktanya masih banyak ditemukan karyawan yang tidak memberikan output yang perusahaan inginkan. Dikarenakan masih banyak karyawan tidak memberikan pelayanan yang baik sesuai dengan pelatihan yang sudah perusahaan berikan. Dan juga ditemukan kurangnya tanggung jawab karyawan dalam bekerja, seperti menghindar saat terjadinya masalah, sehingga membuat kinerja menjadi kurang optimal. Oleh sebab itu produktivitas dari karyawan sangat berpengaruh pada laba perusahaan.

Adapun hal yang dapat meningkatkan produktivitas pada karyawan yaitu salah satunya dengan pemberian kompensasi. Setiap perusahaan juga mengharapkan produktivitas pada karyawan dapat selalu ditingkatkan supaya tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Selain itu karyawan juga mengharapkan pemberian kompensasi sesuai dengan keahlian dari karyawan itu sendiri. Dengan diberikan kompensasi yang sesuai dengan keahliannya, dengan begitu dapat meningkatkan motivasi bekerja pada karyawan itu. Begitu juga dengan sebaliknya, ketika karyawan menerima kompensasi yang tidak sesuai dengan keahliannya, maka dapat berakibatkan motivasi dari karyawan tersebut menjadi menurun.

Dampak kompensasi pada produktivitas karyawan yang ditimbulkan sangat terlihat nyata di berbagai perusahaan. Dan dengan pemberian kompensasi yang baik juga akan membuat karyawan menjadi lebih puas dan karyawan tersebut akan lebih meningkatkan kinerjanya. Kemudian dengan pemberian kompensasi yang memadai juga dapat meningkatkan motivasi dari karyawan itu, karyawan yang termotivasi akan berusaha menyelesaikan permasalahan yang sedang terjadi. Pemberian kompensasi dapat berupa secara *non financial* dan *financial*. Kompensasi yang berupa *non financial* seperti pemberian pujian, dan kompensasi yang berupa *financial* bisa berupa uang makan, uang transportasi, gaji. Permasalahan kinerja karyawan akan timbul dikarenakan pemberian kompensasi yang kurang mencukupi kebutuhan dari karyawan itu sendiri (Siagian & Defrianti, 2020).

Kompensasi termasuk suatu hal yang sangat penting bagi karyawan. Dan

kompensasi yang perusahaan berikan kepada karyawan sangat berpengaruh terhadap produktivitas pada karyawan. Akan tetapi, masih banyak ditemukan banyak perusahaan tidak memberikan kompensasi dengan merata seperti kurangnya pemberian penghargaan atas kinerja dari karyawan tersebut.

Akan tetapi, dalam produktivitas bekerja pada karyawan tidak hanya disebabkan oleh kompensasi saja, melainkan lingkungan kerja juga dapat mempengaruhinya, yang mana perusahaan juga melakukan pertimbangan pada saat ingin meningkatkan produktivitas kerja pada karyawan. Kesehatan dari seseorang dapat terlihat dari bagaimana kondisi lingkungan tempat bekerjanya, apakah lingkungan bekerjanya cukup bersih supaya virus penyakit dapat dihindari. Dengan begitu dapat dikatakan kesehatan dari karyawan bisa dilihat dari lingkungan tempat bekerja karyawan. Supaya karyawan memiliki kesehatan yang baik, perusahaan harus lebih memperhatikan lingkungan tempat kerja terlebih dahulu. Keadaan lingkungan kerja dapat dikatakan baik jika karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan aman dan nyaman (June & Siagian, 2020).

Lingkungan kerja memiliki dampak bagi produktivitas kerja dalam menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Lingkungan kerja yang baik dapat memacu karyawan untuk bekerja secara produktif, dan juga sebaliknya. Penelitian yang dilaksanakan oleh (Putra & Sriathi, 2018) diketahui bahwa lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan pada produktivitas kerja. Hal ini memberi makna bahwa lingkungan kerja yang baik dapat menyebabkan peningkatan produktivitas kerja para pegawai.

Jika produktivitas karyawannya tinggi, dengan begitu target yang dicapai

juga akan tinggi. Faktanya, masih banyak ditemukan karyawan yang tidak memenuhi target sesuai dengan perusahaan tentukan, seperti kurangnya rasa peduli pada target, kurangnya rasa tanggung jawab, kurangnya kerja sama dan kemampuan dalam menghadapi masalah masih terlihat kurang.

PT Seliu Multi Persada Karimun termasuk sebuah perusahaan yang berada dibidang Jasa Perbaikan, Pemeliharaan dan Pabrikasi Mesin dan peralatan industry, mekanikal, untuk perusahaan-perusahaan di Power Plant, Marine, Oil & Gas dan industry lainnya, khususnya pekerjaan Rekondisi dan Service Overhaul.

Perusahaan ini berdiri pada tahun 2016 dan PT Seliu Muliti Persada Karimun sudah memberikan banyak kontribusi untuk kepuasan konsumen. Dengan berorientasi kepada hasil akhir (output) pekerjaan yang bermutu, berkualitas, serta harga yang bersaing, dan ketepatan waktu pada pengiriman barang. Dengan adanya dukungan sumber daya manusia yang professional dan masing-masing perusahaan sangat berkomitmen dalam pengembangan bidang sumber daya manusianya.

Tabel 1.1. Data Pemberian Kompensasi Terhadap Karyawan

Kompensasi	Ketentuan	Gaji Pokok	% Bonus	Bonus
Bonus Tahunan	> 3 Bulan Masa Kerja	Rp. 4.150.000	5 % Gaji Pokok	Rp.207.500
Penghargaan	Diberikan kepada Karyawan dengan kinerja yang baik	Rp. 4.150.000	10 % x Gaji Pokok	Rp.415.000
Kenaikan Gaji Pertahun	> 2 Tahun masa kerja	Rp. 4.150.000	15 % x Gaji Pokok	Rp.622.500
THR	> 3 Bulan Masa Kerja	Rp. 4.150.000	100% Gaji Pokok	Rp.4.150.000

Sumber: PT Seliu Multi Persada Karimun

Dilihat dari tabel 1.1 memperlihatkan bahwa pemberian kompensasi PT

Seliu Multi Persada Karimun kepada karyawan beragam, karyawan yang sering memberikan ide untuk kemajuan perusahaan serta karyawan yang selalu mencapai target sesuai dengan ketentuan perusahaan akan memperoleh bonus. Setiap karyawan juga mendapatkan bonus tahunan, akan tetapi bonus ini hanya diberikan kepada karyawan yang sudah bekerja lebih dari 3 bulan dan nominalnya berbeda-beda dan paling sedikit sebesar 5% dari gaji pokok yaitu Rp. 207.500,- hal ini tergantung dari kinerja karyawannya. Kemudian karyawan yang memiliki kinerja yang baik juga diberikan penghargaan dengan waktu bekerja lebih dari dua tahun sebesar Rp. 415.000,- atau sebesar 10% x gaji pokok, sedangkan kenaikan gaji pada karyawan yang telah bekerja selama 2 tahun lebih sebesar 15% x gaji pokok atau sama dengan Rp. 622.500,- serta tunjangan hari raya diberikan kepada karyawan yang bekerja 3 bulan lebih dengan nominal maksimal sebesar satu bulan gaji pokok yaitu Rp. 4.150.000,-. Perihal pemberian THR ini, menjadi suatu kesenjangan bagi karyawan yang telah lama bekerja terutama karyawan yang sudah bekerja lebih dari 3 tahun, disebabkan adanya kecemburuan karena samanya besaran THR yang didapatkan antara karyawan yang sudah bekerja lama dan juga karyawan yang baru bekerja lebih dari 3 bulan, sehingga hal ini menjadi permasalahan yang muncul di kalangan karyawan di dalam perusahaan terkait kompensasi yang ada. PT Seliu Multi Persada Karimun dalam hal ini hanya memberikan kompensasi berupa finansial, baik itu dalam berbagai divisi yang ada di perusahaan.

Tabel 1.2. Jabatan Karyawan Perusahaan

Nama Jabatan	Tugas	Masa Kerja	Jumlah
Dewan Komisaris	Berhak memeriksa segala sesuatu yang berhubungan dengan pelaksanaan proses produksi.	> 5 tahun	3
Direktur	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bertanggung jawab atas kelancaran jalannya perusahaan secara keseluruhan. 2. Mengangkat dan memberhentikan para manajer. 	> 5 tahun	2
Divisi Pemasaran	<ol style="list-style-type: none"> 1. Membuat sistem pemasaran yang mendukung tujuan perusahaan dan aturan pelaksanaannya. 2. Menganalisis data lapangan dan memproyeksikannya pada strategi dan sasaran jangka panjang. 	> 3 tahun	5
Divisi Accounting	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memberi laporan keuangan perusahaan. 2. Membuat perencanaan keuangan serta penggunaannya untuk jangka pendek dan panjang. 3. Mengawasi dan mencatat setiap transaksi keuangan di perusahaan. 	> 2 tahun	5
Divisi Produksi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menyusun rencana kerja yang tepat agar proses produksi berjalan lancar. 2. Mengatur pemakaian fasilitas-fasilitas produksi secara efisien. 3. Mengawasi secara langsung jalannya proses produksi untuk melihat kemungkinan terdapat kendala dan masalah. 	> 2 tahun	8
Divisi Umum dan Personalia	<ol style="list-style-type: none"> 1. Merekrut tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan dan menempatkannya sesuai dengan keahlian masing-masing. 2. Menetapkan besarnya gaji, sesuai dengan standar yang ada. 3. Membina komunikasi dua arah yang saling pengertian antara karyawan dan perusahaan. 	> 2 tahun	10
Operator	Petugas Lapangan dan Kantor	1 bulan s/d 2 tahun	70
Total karyawan			103

Sumber: PT Seliu Multi Persada Karimun

Sedangkan Pada tabel 1.2 dapat dijelaskan bahwa beberapa jabatan yang ada di perusahaan. ada jabatan dimulai dari dewan komisaris, direktur, divisi produksi, divisi pemasaran, divisi accounting, dan divisi umum dan personalia hingga kepada jabatan sebagai operator. Dalam tabel 1.2 juga terlihat jelas tugas yang harus dilaksanakan dengan masing masing jabatan yang mereka miliki. Perihal untuk bisa mencapai masa kerja tersebut harus memiliki masa kerja yang sudah lama, dimana masa kerja ini mempengaruhi dari setiap kompensasi yang mereka dapatkan.

Pada bagian operator yang secara mayoritas kebanyakan di lapangan, sering sekali tidak didukung oleh perusahaan dengan memberikan lingkungan kerja yang baik, sebagai contoh untuk kesehatan karyawan dan juga ruang kerja para operator yang kurang memadai dikarenakan sirkulasi udara yang kurang baik.

Bagian operator juga masih banyak belum memperhatikan keselamatan kerja yang berakibat fatal bagi operator itu sendiri. Sebagai contoh teknisi belum keseluruhan memperhatikan kebersihan lingkungan kerjanya, dimana masih banyak oli-oli sisa perbaikan hidrolis yang bercecerand di lingkungan perusahaan, sehingga mengakibatkan kesehatan dan keselamatan kerja yang tidak baik bagi produktifitas karyawan perusahaan, apabila operator atau karyawan itu terjatuh ataupun mengalami infeksi saluran pernafasan, dikarenakan juga sirkulasi udara di ruang operasional dan produksi juga masih kurang maksimal karena lokasi yang sempit.

Tabel 1.3. Lingkungan Kerja PT Seliu Multi Persada Karimun

No	Fasilitas	Keterangan
1	Ruang Kerja Operator/Mekanik	2 x 2 meter (kecil)
2	Tempat Parkir	Tidak tersedia
3	Kebersihan	Sisa oli bekas banyak di lantai
4	Keamanan	Tidak ada security
5	Peralatan/Pakaian Safety	Pribadi
6	Sirkulasi Udara	Hanya menggunakan lubang angin
7	Pencahayaannya Ruangan	Cukup terang (sehingga berdampak panas)

Sumber: PT Seliu Multi Persada

Berdasarkan tabel 1.3 maka perusahaan belum memberikan lingkungan pekerjaan yang baik kepada karyawan yang baik, demi meningkatkan hasil produktivitas karyawan itu sendiri. Untuk ruang kerja yang selama ini digunakan oleh para operator atau mekanik berada di ruangan yang kecil dengan ukuran 2 x 2 meter saja dan tidak ada tambahan kipas angin atau air conditioner, sehingga para operator sering merasa kepanasan bekerja di dalamnya. Perbaikan dilakukan di dalam ruangan, dikarenakan mesin dan peralatan lainnya berada di dalam ruangan tersebut. Begitu juga untuk hal kebersihan di lingkungan perusahaan, masih banyak sisa dari penggunaan sparepart dan oli dalam pengerjaan perbaikan alat berat tersebut yang belum di buang pada tempatnya, sehingga menciptakan aroma yang tidak sehat bagi kesehatan pernafasan para pekerja.

Terkait situasi lingkungan kerja dan kompensasi yang belum tercapai sesuai harapan karyawan tentu akan berakibat pada hasil produktivitas karyawan itu sendiri, Target pekerjaan yang seharusnya selesai dengan estimasi waktu yang sudah di tentukan kepada konsumen tentu akan tidak tercapai dikarenakan karyawan merasa belum mendapatkan apa yang diharapkan.

Tabel 1.4. Data Orderan PT Seliu Multi Persada Karimun

No	Bulan	Target Orderan	Terealisasi	% Produktivitas Karyawan	% Target Tidak Tercapai
1	Maret 2021	250	230	92%	8 %
2	April 2021	300	270	90%	10 %
3	Mei 2021	300	280	93,33%	6,67%
4	Juni 2021	250	220	88%	12%
5	Juli 2021	210	180	85,71%	14,29%
6	Agustus 2021	250	240	96%	4%
7	September 2021	280	260	92,85%	7,15%
8	Oktober 2021	300	250	83%	7%
9	November 2021	200	180	90%	10%
10	Desember 2021	100	80	80%	20%
11	Januari 2022	150	130	86%	14%
12	Februari 2022	200	170	85%	5%

Sumber: PT Seliu Multi Persada Karimun

Data pada tabel 1.4 ini menunjukkan bahwa setiap bulan perusahaan memberikan target orderan kepada bagian pemasaran, demi perkembangan dan kemajuan perusahaan. Namun berdasarkan data yang di atas, maka setiap bulan bagian operasional yang secara mayoritas dikerjakan oleh para operator ataupun disebut dengan teknisi belum dapat memenuhi target pemesanan yang selama ini didapatkan oleh bagian pemasaran. Bila dihitung secara rata-rata setiap bulannya, perusahaan hanya mampu menyelesaikan orderan berdasarkan produktivitas karyawan sebesar 87,92%. Tidak tercapainya target orderan setiap bulannya dikarenakan produktivitas karyawan belum secara maksimal dilaksanakan. Oleh itu berdasarkan latar belakang yang dijabarkan, dengan begitu peneliti terdorong untuk melaksanakan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Seliu Multi Persada Karimun”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Melihat pada latar belakang diatas, dengan begitu dapat diidentifikasi permasalahan yang terjadi pada PT Seliu Multi Persada Karimun sebagai berikut:

1. Terdapat ketidakadilan dalam pemberian kompensasi kepada karyawan.
2. Untuk menduduki jabatan tertentu, harus memiliki masa kerja minimal 2 tahun.
3. Lingkungan perusahaan yang tidak mendukung karyawan dalam peningkatan produktivitas kerja.
4. Perusahaan kurang memperhatikan kebersihan lingkungan, sehingga berdampak kepada kesehatan karyawan.
5. Menurunnya semangat kerja dalam mencapai target-target yang telah ditetapkan perusahaan.

1.3. Batasan Masalah

Untuk meminimal biaya dan waktu, dengan begitu penulis melakukan pembatasan masalah agar uraian lebih terstruktur dan untuk menghindari uraian yang tidak terlalu luas, dengan begitu penelitian dilakukan pembatasan yaitu:

1. Variabel penelitian ini ialah Kompensasi dan Lingkungan Kerja (variabel *independent*), selanjutnya Produktivitas Karyawan (variabel *dependent*).
2. Objek penelitian ini ialah karyawan yang ada di PT Seliu Multi Persada Karimun
3. Total sampel adalah seluruh karyawan yang ada di PT Seliu Multi Persada Karimun sebanyak 103 orang.

1.4. Rumusan Masalah

Sesuai pada uraian yang terdapat di latar belakang yang sudah penulis paparkan, dengan begitu yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT Seliu Multi Persada Karimun?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT Seliu Multi Persada Karimun?
3. Apakah kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT Seliu Multi Persada Karimun?

1.5. Tujuan Penelitian

Sesuai pada uraian rumusan masalah yang penulis paparkan, dengan begitu tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan pada PT Seliu Multi Persada Karimun
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Seliu Multi Persada Karimun
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap produktivitas karyawan pada PT Seliu Multi Persada Karimun

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoritis

Bermanfaat dalam memberikan dukungan teori yang telah peneliti dapatkan dan mengikuti penelitian terdahulu yang menyangkut variabel yang akan diteliti. Serta diharapkan penelitian ini dapat meluaskan wawasan serta dapat memberikan manfaat dalam hal perluasan ilmu manajemen, terutama manajemen sumber daya manusia maupun perkembangan sumber daya-sumber daya manusia bagi praktisi yang bekerja di perusahaan, melalui pendekatan dan metode yang dipakai, terutama dalam kajian tentang kompensasi, lingkungan kerja dan peningkatan produktivitas kerja. Peneliti berharap juga penelitian ini dapat menjadi acuan dan literatur untuk peneliti berikutnya.

1.6.2. Manfaat Praktis

Peneliti berharap penelitian ini memberikan manfaat tambahan dalam mendukung peneliti selanjutnya yang judul dan variabelnya sesuai dengan penelitian ini serta dapat menambahkan informasi dan wawasan untuk:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber ilmu pengetahuan dan diharapkan dapat di implementasikan bagi Lembaga Pendidikan lainnya.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Peneliti mengharapkan penelitian ini dapat digunakan informasinya dalam pandangan sera kajian dalam penelitian.

3. Bagi PT Seliu Multi Persada Karimun

Peneliti mengharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan kepada perusahaan supaya lebih memperhatikan dalam kompensasi dan pemenuhan lingkungan kerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

4. Bagi Universitas Putera Batam

Penulis mengharapkan penelitian ini dapat menjadi sumber ajaran dan kepustakaan bagi rekan-rekan seperjuangan di dunia kampus yang terdorong untuk melakukan penelitian dengan indikator dan permasalahan yang sama.