

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah Penelitian

Perusahaan merupakan suatu tempat dalam melaksanakan kegiatan yang meliputi proses dan pengelolaan segala faktor produksi menjadi barang atau jasa. Setiap perusahaan diharuskan untuk terus meningkatkan daya saing serta kepercayaan masyarakat agar dapat bertahan. Suatu perusahaan dapat berkembang apabila fungsi-fungsi manajemen berfungsi dengan baik. Menurut Emerson dalam Robert (1960) Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan unsur mutlak dan yang terpenting dalam manajemen. Sebagai sumber tenaga kerja utama, manajemen tidak akan dapat berjalan tanpa adanya SDM. Perusahaan dituntut untuk mengelola SDM karena faktor ini memiliki pengaruh terhadap kemajuan perusahaan. Hal ini sesuai dengan definisi menurut Hariandja (2002) yang menjelaskan bahwa SDM adalah salah satu faktor yang paling utama dibandingkan dari faktor lainnya selain modal.

Perusahaan UD Adi Karya Utama kerobokan merupakan perusahaan yang bergerak di bidang distributor bahan bangunan dan produksi mebel. Adapun mebel yang diproduksi oleh UD Adi Karya Utama seperti lemari, kusen dan meja. UD Adi Karya Utama memiliki lokasi usaha di jalan Raya Kerobokan, Sawan Kabupaten Buleleng. Adapun pemilihan UD Adi Karya Utama sebagai tempat penelitian ialah karena UD Adi Karya Utama merupakan salah satu perusahaan distributor bahan bangunan terlengkap

dan terbesar di daerah Sawan, disamping itu UD Adi Karya Utama ini juga melaksanakan usaha produksi mebel berdasarkan permintaan dari konsumen. Adapun konsumen dari perusahaan antara lain Universitas Pendidikan Ganesha, perumahan, villa dan lain-lain. Berdasarkan wawancara awal dengan pemilik UD Adi Karya Utama menyatakan bahwa terjadi permasalahan pada produktivitas kerja karyawan bagian mebel. UD Adi Karya Utama memiliki 32 karyawan produksi mebel dimana sebanyak 7 karyawan yang mampu mencapai target produksi sedangkan sisanya sebanyak 25 orang tidak mampu mencapai target produksi. Produktivitas dari karyawan mebel UD Adi Karya Utama dapat dilihat pada Lampiran 1.

Penurunan produktivitas kerja tidak hanya ditunjukkan dari hasil kerja yang dicapai oleh karyawan. Selama observasi terlihat karyawan mebel UD Adi Karya Utama tidak bersemangat dalam mengerjakan tugas dan tanggungjawabnya. Rendahnya semangat kerja ini akan menurunkan minat karyawan untuk meningkatkan kemampuannya serta mengembangkan diri. Hal lainnya juga dapat dilihat dari pemborosan waktu yang dilakukan oleh karyawan mebel tersebut. Dimana karyawan menggunakan waktu kerjanya untuk beristirahat, melihat *handphone* dan bahkan beberapa karyawan enggan untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengann target waktu yang ditentukan oleh perusahaan.

Ravianto (1985), telah memberikan suatu penjelasan bahwa aspek produktivitas memiliki kemampuan dalam memunculkan jalinan hubungan yang terjadi diantara perolehan hasil kerja dengan suatu satuan waktu yang dalam kondisi ini diperlukan guna menimbulkan agar terciptanya suatu produk dari seorang yang melakukan proses

kegiatan bekerja. Sementara uraian dari menurut Hasibuan dalam Busro (2018), aspek produktivitas dianggap sebagai suatu aspek yang digunakan sebagai alat perbandingan yang terjadi diantara bagian *output* (hasil) dengan bagian *input* (masukan). Pada kondisi produktivitas mengalami kondisi yang naik, maka dalam kondisi ini akan mengalami kondisi terjadinya peningkatan dalam aspek efisiensi dalam aspek waktu, dalam aspek tenaga, dalam aspek bahan, dalam aspek sistem kerja, dalam aspek teknik produksi dan terjadinya peningkatan dalam aspek keterampilan tenaga kerjanya. Kemudian uraian dari Anoraga dalam Busro (2018) memberikan sebuah ungkapan ialah ditemukan adanya aspek yang mampu memberikan kontribusi pengaruh pada aspek produktivitas, yang terjadi diantara lain yang mencakup aspek : 1. mencakup aspek motivasi kerja karyawan, 2. mencakup aspek pendidikan, 3. mencakup aspek disiplin kerja, 4. mencakup aspek keterampilan, 5. mencakup aspek sikap etika kerja, 6. mencakup aspek kemampuan kerja sama, 7. mencakup aspek gizi dan kesehatan, 8. mencakup aspek tingkat penghasilan, 9. mencakup aspek lingkungan kerja dan iklim kerja, 10. mencakup aspek kecanggihan teknologi yang dalam ini dipakai, 11. mencakup aspek elemen-elemen produksi yang mampu memadai, 12. mencakup aspek jaminan sosial, 13. mencakup aspek manajemen dan kepemimpinan dan 14. mencakup aspek kesempatan berprestasi. Sementara uraian dari menurut Wulansari (2017) memberikan sebuah penjelasan ialah aspek produktivitas mampu untuk dipengaruhi oleh aspek dari segi upah, aspek dari segi disiplin kerja, dan aspek dari segi kepuasan kerja. Berladaskan pada elemen-elemen yang mampu memberikan kontribusi pengaruh pada aspek produktivitas karyawan yang dalam kondisi ini telah diduga terjadinya

sebuah kondisi penurunan pada aspek produktivitas yang dimana telah dimunculkan oleh kondisi yang ada di sekitar lingkungan kerja dan telah dimunculkan dari aspek kompensasi.

Diketahui bahwa lingkungan kerja yang berisikan para karyawan dalam bagian perannya melakukan proses kegiatan produksi dikatakan memiliki resiko kerja yang tinggi dengan nyaman lingkungan kerja yang rendah. Terdapat beberapa pekerjaan dari bagian produksi yang menuntut karyawan untuk menggunakan peralatan kerja tajam seperti mesin serut, gergaji mesin, bor, pahat dan sebagainya. Penggunaan mesin-mesin menuntut karyawan untuk selalu fokus dan berkonsentrasi tinggi selama bekerja. Walaupun UD Adi Karya Utama mengetahui adanya penggunaan mesin-mesin yang beresiko tinggi, karyawan tidak dilengkapi dengan sarana perlindungan kerja yang tepat seperti penggunaan kaca pelindung, sarung tangan tebal bahkan masker. Mengingat hasil samping dari produksi mebel adalah debu-debu kayu yang dapat mengganggu sistem pernapasan karyawan. Permasalahan lainnya yang ditemui pada karyawan bagian produksi mebel adalah rendahnya kemampuan berkomunikasi antar karyawan maupun dengan pimpinan. Perbedaan persepsi timbul sebagai akibat rendahnya kemampuan komunikasi dan hal ini tentu saja akan mengganggu produktivitas kerja karyawan. Kondisi ini mampu untuk dicermati dari adanya perolehan dari hasil akhir pada sebuah produksi produksi mebel yang tidak selaras dengan adanya ketentuan tertentu ataupun tidak selaras dengan permintaan konsumen baik dilihat dari segi target waktu maupun dilihat dari segi kualitas.

Dalam kondisi ini sangat penting bagi UD Adi Karya Utama agar lebih menaruh perhatian yang lebih pada kondisi lingkungan kerja yang ada pada karyawan. Berdasarkan pada penelitian lama yang telah berhasil digelar oleh Ningsih (2017) maka memberikan sebuah uraian bahwa kondisi lingkungan kerja akan memberikan kontribusi pengaruh yang dalam hal ini bersifat signifikan terhadap aspek produktivitas kerja yang terjadi pada para karyawan. Kondisi yang terjadi ini telah memberikan suatu pembuktian ialah bahwa pada kondisi semakin tinggi kondisi lingkungan kerja yang ada dalam sebuah organisasi atau dalam sebuah perusahaan, maka dalam kondisi ini akan semakin tinggi juga kondisi produktivitas kerja yang terjadi pada para karyawannya. Bertolak belakang dengan dengan penelitian yang berhasil digelar oleh Saleh dan Utomo (2018), dalam hal ini memberikan sebuah penjelasan bahwa kondisi lingkungan kerja tanpa memberikan kontribusi pengaruh yang dalam hal ini bersifat signifikan terhadap aspek produktivitas kerja yang terjadi pada para karyawan. Dengan kondisi yang terjadi seperti itu, maka sangat penting melakukan proses pengujian secara berulang atau kembali terkait bagaimana sebenarnya kontribusi pengaruh dari aspek variabel lingkungan kerja terhadap aspek variabel produktivitas karyawan.

Faktor lainnya yang diduga mempengaruhi produktivitas karyawan mebel UD Adi Karya Utama adalah kompensasi. Berdasarkan informasi dari beberapa karyawan diketahui bahwa kompensasi yang diterima adalah dibawah UMR yakni sebesar Rp.1.800.000 perbulan. Upah yang diterima oleh karyawan dirasakan tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup karyawan, terlebih lagi di masa pandemi saat ini. Menurut Handoko (2013) apabila kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja

yang dilakukan, maka dapat menimbulkan keengganan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara maksimal. Jika perusahaan dapat memberikan kompensasi sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan karyawan, maka karyawan akan bekerja semaksimal mungkin terhadap perusahaan.

Perusahaan juga memberikan kompensasi berupa insentif dan Tunjangan Hari Raya (THR). Akan tetapi pada masa pandemi ini insentif yang diberikan oleh perusahaan dipotong sebesar 5%. Kondisi yang muncul ini tentu saja dianggap menjadi sebuah titik permasalahan yang dialami bagi karyawan sebab dalam kondisi ini terlihat adanya pemotongan tersebut yang dilakukan dengan cara secara hanya sepihak oleh sebuah perusahaan dengan berlandaskan karena adanya kondisi terjadinya penurunan dalam aspek pesanan mebel oleh para pihak konsumen. Permasalahan lainnya mengenai kompensasi adalah ketidakkonsistenan perusahaan mengenai waktu pemberian upah dan insentif. Dimana sering terjadi keterlambatan dalam penyerahan kompensasi kepada karyawan.

Penelitian yang berhasil digelar oleh Zainudin (2017), dalam kondisi ini memberikan sebuah perolehan hasil bahwa ditemukan kontribusi pengaruh yang muncul secara positif dan pengaruh yang muncul secara signifikan dari aspek variabel kompensasi terhadap aspek variabel produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan pada sebuah teori Handoko dan hasil penelitian diatas maka hendaknya perusahaan dapat menciptakan serta memberikan kompensasi yang tepat kepada para karyawannya guna menciptakan produktivitas karyawan secara optimal. Namun kondisi yang terjadi ini tanpa memiliki kesamaan dengan perolehan dari hasil penelitian yang berhasil digelar

oleh Adrianti (2017) pada Pusat Kajian dan Perlindungan Anak (PKPA) Medan menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja.

Ditinjau dari bagian uraian yang menjadi titik permasalahan yang telah di paparkan serta *research gap* diatas, maka penting untuk dilakukan penelitian karyawan bagian mebel pada UD Adi Karya Utama Kerobokan Sawan dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PRODUKSI MEBEL PADA UD ADI KARYA UTAMA KEROBOKAN SAWAN”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah Penelitian**

Berlandaskan pada aspek bagian dari uraian latar belakang masalah yang ada dalam penelitian yang telah berhasil dipaparkan, maka mampu untuk dilakukan sebuah indentifikasikan berapa permasalahan yang dalam kondisi ini muncul pada para karyawan produksi mebel yang secara tepatnya terjadi pada UD Adi Karya Utama Kerobokan Sawan sebagai berikut, ialah :

1. Terjadi pembatasan produktivitas kerja oleh karyawan produksi mebel pada UD Adi Karya Utama Kerobokan Sawan.
2. Adanya ketidakkonsistenan dalam aspek waktu dan adanya ketidakkonsistenan dalam aspek jumlah pemberian kompensasi terhadap aspek variabel produktivitas kerja karyawan produksi mebel yang secara tepatnya terjadi di UD Adi Karya Utama yang berlokasi di Kerobokan Sawan.

3. Lingkungan kerja karyawan produksi mebel UD Adi Karya Utama Kerobokan Sawan masih rendah dalam menjaga keselamatan, kenyamanan kerja serta kesehatan karyawannya.
4. Adanya sebuah aspek ketidaksamaan perolehan hasil penelitian yang dalam hal ini memiliki hubungan kaitan dengan kontribusi pengaruh aspek variabel lingkungan kerja dan aspek variabel kompensasi terhadap aspek variabel produktivitas kerja.

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Berlandaskan pada aspek bagian dari uraian identifikasi masalah sebelumnya, maka pihak peneliti dalam kondisi ini difokuskan pada bagaimana kontribusi pengaruh aspek variabel lingkungan kerja dan aspek variabel kompensasi terhadap aspek variabel produktivitas kerja.

### **1.4 Rumusan Masalah Penelitian**

Berlandaskan pada aspek bagian dari uraian latar belakang sebelumnya, maka ditemukan yang menjadi rumusan masalah yang pihak peneliti mampu sajikan, ialah :

1. Apakah aspek variabel lingkungan kerja dan aspek variabel kompensasi memberikan kontribusi pengaruh terhadap aspek variabel produktivitas kerja karyawan produksi mebel UD Adi Karya Utama Kerobokan Sawan?
2. Apakah aspek variabel lingkungan kerja memberikan kontribusi terhadap aspek variabel produktivitas kerja karyawan produksi mebel UD Adi Karya Utama Kerobokan Sawan?



3. Apakah aspek variabel kompensasi memberikan kontribusi terhadap aspek variabel produktivitas kerja karyawan produksi mebel UD Adi Karya Utama Kerobokan Sawan?

### **1.5 Tujuan penelitian**

Berlandaskan pada aspek bagian dari uraian latar belakang penelitian dan Berlandaskan pada aspek bagian dari uraian rumusan masalah yang muncul, maka yang menjadi maksud atau yang menjadi tujuan pihak peneliti menggelar penelitian ini, ialah guna melakukan proses penganalisisan dan guna melakukan proses pengujian terkait kontribusi pengaruh sebagai berikut, ialah :

1. Kontribusi pengaruh dari aspek variabel lingkungan kerja dan aspek variabel kompensasi terhadap aspek variabel produktivitas kerja karyawan bagian mebel UD Adi Karya Utama Kerobokan Sawan.
2. Kontribusi pengaruh dari aspek variabel lingkungan kerja terhadap aspek variabel produktivitas kerja karyawan bagian mebel UD Adi Karya Utama Kerobokan Sawan.
3. Kontribusi pengaruh dari aspek variabel kompensasi terhadap aspek variabel produktivitas kerja karyawan bagian mebel UD Adi Karya Utama Kerobokan Sawan.

### **1.6 Manfaat penelitian**

Dalam perolehan dari hasil penelitian ini maka pihak peneliti menaruh sebuah harapan yang mampu dalam kondisi ini memberikan manfaat- manfaat, ialah :

### 1. Manfaat Teoritis

Pihak peneliti menaruh sebuah harapan yang mampu dalam kondisi ini memberikan manfaat ialah mampu terjadinya penambahan dan mampu dalam kondisi ini memperdalam aspek ilmu pengetahuan yang dalam bidang ini ialah bidang secara khusus manajemen sumber daya manusia yang memiliki kaitan terdapat kontribusi pengaruh aspek variabel lingkungan kerja dan aspek variabel kompensasi terhadap aspek variabel produktivitas kerja karyawan.

### 2. Manfaat Praktis

Pihak peneliti menaruh sebuah harapan yang mampu dalam kondisi ini memberikan manfaat ialah adanya pemberian sebuah gambaran serta adanya pemberian sebuah informasi kepada pihak UD Adi Karya Utama Kerobokan Sawan yang dalam hal ini memiliki hubungan terkait terhadap yang menjadi titik masalah bagaimana pengelolaan lingkungan kerja dan terkait aspek kompensasi terhadap aspek produktivitas kerja yang muncul dari para karyawan.

