

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan adalah suatu lembaga yang diorganisir dan dijalankan untuk menyediakan barang dan jasa agar dapat melayani permintaan konsumen dalam memenuhi kebutuhan mereka. Dalam melaksanakan proses produksinya, suatu perusahaan membutuhkan faktor-faktor produksi yang dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Faktor-faktor tersebut adalah bahan baku, modal dan manusia. Terkhusus pada faktor manusia, faktor ini memegang peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan proses produksi. Oleh karena itu, pihak perusahaan harus selalu memperhatikan faktor manusia atau tenaga kerja yang dapat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Secanggih apapun peralatan yang dimiliki perusahaan, tidak akan bisa mencapai tingkat produktivitas yang diharapkan jika peralatan tersebut tidak dioperasikan secara efektif dan efisien oleh sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut.

Karyawan merupakan sebuah aset perusahaan yang sangat penting dan merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berkecakupan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga produktivitas kerja karyawan meningkat. Namun ada beberapa indikator penyebab rendahnya kualitas sumber daya manusia adalah rendahnya produktivitas kerja, baik disebabkan oleh faktor yang datang dari diri karyawan (intrinsik) maupun dari luar diri karyawan (ekstrinsik).

Faktor penyebab secara instrinsik antara lain kurangnya tanggung jawab dan kesadaran serta kerja sama yang mendalam dari para karyawan, sedangkan faktor penyebab secara ekstrinsik antara lain motivasi dari pemimpin masih kurang, kompensasi kurang baik, uraian jabatan yang tidak jelas, target kerja yang belum optimal, pola komunikasi kerja yang tidak efektif, hubungan kerja yang tidak harmonis, lingkungan kerja yang tidak kondusif, jenjang karir dan fasilitas kerja yang tidak memadai.

Salah satu jalan agar karyawan dapat diberdayakan seefektif dan seefisien mungkin guna meningkatkan produktivitas perusahaan adalah dengan jalan pemberian motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja yang baik kepada mereka. Hal ini diharapkan dapat membentuk suatu pola hubungan baik antara karyawan dan perusahaan dimana para karyawan akan berpikir bahwa perusahaan tempat mereka bekerja bisa memenuhi kebutuhan hidup yang akan menjadi motivasi mengapa mereka bekerja.

Dari sudut pandang perusahaan, pemberian motivasi merupakan cara yang efektif untuk membuat karyawan lebih giat dalam bekerja, pemberian kompensasi atau balas jasa merupakan suatu biaya yang harus dikeluarkan oleh pihak perusahaan kepada para karyawannya setelah melakukan pekerjaan secara maksimal. Serta dengan adanya lingkungan kerja yang baik dengan fasilitas yang memadai tentu karyawan akan merasakan bahwa keberadaannya sangat di butuhkan oleh perusahaan. Oleh karena itu, pihak perusahaan harus melakukan suatu penilaian yang teliti mengenai prestasi kerja yang dihasilkan oleh tiap-tiap karyawan tersebut. Hal tersebut dilaksanakan oleh pihak perusahaan karena perusahaan tersebut menghendaki adanya suatu prestasi kerja yang maksimal dari biaya kompensasi yang mereka keluarkan. Sedangkan apabila dilihat dari sudut pandang karyawan, motivasi adalah tindakan yang

harus dilakukan agar karyawan tersebut bisa memperoleh jabatan serta upah yang mereka inginkan.

Menurut Yani tahun 2012 dalam (Widodo, 2016). Kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat..

Kompensasi di PT. Merak Jaya Beton juga sangat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Kompensasi diberikan kepada karyawan berdasarkan jabatan, masa kerja, prestasi kerja, dll. Dengan adanya kompensasi yang diberikan, karyawan merasa dihargai oleh perusahaan tersebut.

Bukan hanya kompensasi, keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan juga ditentukan oleh motivasi yang diberikan pimpinan yang ada dalam suatu perusahaan. Upaya dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan selain pengendalian internal, lingkungan kerja juga perlu diperhatikan, karena lingkungan kerja yang ideal akan sangat mempengaruhi dan mengarahkan karyawannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

PT. Merak Jaya Beton adalah perusahaan yang memiliki anak perusahaan di Jawa - Bali sebagai perusahaan manufaktur yang bergerak dalam bidang produksi beton dengan jumlah karyawan yang banyak. Sehingga untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan perlu adanya proses motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja yang memadai untuk karyawan yang diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Ketika produktivitas kerja telah mencapai target atau sesuai dengan perencanaan awal, maka perusahaan dapat mengukur sejauh mana peningkatan produktivitas kerja yang mereka capai.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan *Departement Finance* PT. Merak Jaya Beton.”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian serta penjelasan yang telah dikemukakan pada latar belakang maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi secara parsial berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan *departement finance* PT. Merak Jaya Beton?
2. Apakah kompensasi secara parsial berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan *departement finance* PT. Merak Jaya Beton?
3. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan *departement finance* PT. Merak Jaya Beton?
4. Apakah motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan *departement finance* PT. Merak Jaya Beton?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan penulis, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan *departement finance* PT. Merak Jaya Beton

2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan *departemen finance* PT. Merak Jaya Beton
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan *departement finance* PT. Merak Jaya Beton
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan *departement finance* PT. Merak Jaya Beton

1.4 Manfaat Penelitian

1. Aspek Akademis

Dapat memberikan pengetahuan tambahan dalam bidang manajemen, khususnya mengenai pengaruh motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan *department finance* PT. Merak Jaya Beton

2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Dapat menjadi referensi bagi peneliti-peneliti lain yang mempunyai kesamaan tema penelitian sebagai bahan masukan dan perbandingan untuk mengembangkan teori yang dimiliki sebelumnya.

3. Aspek Praktis

Dapat mengetahui pengaruh motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan *departement finance* PT. Merak Jaya Beton.