

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan di dalam dunia bisnis mempunyai tujuan utama untuk memperoleh keuntungan. Menciptakan visi dan misi perusahaan langkah awal yang dilakukan agar tujuan utama tersebut dapat tercapai. Pengelolaan yang baik dan sumber daya manusia yang berkualitas sangat diperlukan perusahaan demi tercapainya tujuan utama perusahaan tersebut. Sikap dan perilaku karyawan yang menguntungkan atau merugikan perusahaan dapat terlihat dari tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan di perusahaan.

PT. Jayamas Medica Industri merupakan salah satu perusahaan alat kesehatan cabang dari PT. Jayamas Medica Industri Sidoarjo, yang tidak luput dari permasalahan diatas bahwa perusahaan harus terus berkembang, berinovasi dan berubah menyesuaikan dengan perkembangan zaman, agar perusahaan dapat terus bersaing ditengah persaingan bisnis yang semakin ketat.

PT. Jayamas Medica Industri mempunyai 2 pabrik yaitu di Sidoarjo dan di Jombang , PT. Jayamas Medica Industri di Jombang adalah peralihan fungsi produksi yang awalnya melakukan produksi di PT. Jayamas Medica Industri dipindahkan di PT. Jayamas Medica Industri jombang karena alasan upah minimum kerja sidoarjo yang cukup tinggi dibandingkan dengan upah minimum kerja di jombang, PT. Jayamas Medica Industri di Jombang terdapat 5 bagian divisi produksi, yaitu: *non*

woven bagian produksi masker alat kesehatan, *urine bag* bagian produksi tempat urin, *oxyflow* bagian produksi selang oxygen, *alkes* bagian

produksi seperangkat alat kesehatan kotak P3 dan *HD sol* bagian produksi cairan cuci darah.

Rekrutmen karyawan PT. Jayamas Medica Industri menggunakan Jasa perusahaan *outsourcing*, terdapat 3 perusahaan *outsourcing* yang digunakan oleh PT Jayamas Medica Industri yaitu: PT. Fullhouse Servindo, PT. Multi Pilar Agung, PT Kayika Waskita Indonesia, dengan jasa perusahaan *outsourcing* diharapkan karyawan yang telah lolos dari proses seleksi merupakan karyawan yang terbaik untuk memenuhi standard *intellectual* sehingga target PT. PT Jayamas Medica Industri tercapai, namun kenyataan kenyataan dilapangan tidaklah sesuai dengan yang diharapkan, terdapat beberapa divisi produksi yang tidak memenuhi target yang telah ditetapkan oleh PT. Jayamas Medica Industri. Target yang harus dicapai adalah sejumlah 64.000 karton. Berikut merupakan jumlah produk yang dihasilkan karyawan HD sol PT. Jayamas Medica Industri :

Tabel 1.1
Jumlah Hasil Produksi Karyawan Tahun 2019

Bulan	Hasil (Karton)	Reject
Mei	45.616	912
Juni	56.440	959
Juli	56.288	901
Agustus	49.988	749
September	59.212	843

Sumber : PT. Jayamas Medica Industri

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil produksi karyawan PT. Jayamas Medica Industri bagian HD sol pada bulan Mei sebanyak 45.616

karton produk. Pada bulan Juni hasil produksi karyawan tersebut hanya mencapai 56.440 karton produk. Pada bulan Juli hasil produksi karyawan sedikit mengalami penurunan sehingga karyawan hanya mampu menghasilkan 56.288 karton produk, pada bulan Agustus juga mengalami penurunan penghasilan produksi sehingga hanya menghasilkan 49.988 karton produk, dan pada bulan Agustus mengalami peningkatan produksi meskipun hanya mencapai 59.212 karton produk. Secara keseluruhan dalam 5 bulan terakhir hasil produksi karyawan PT. Jayamas Medica Industri tidak mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan yaitu 64.000 karton per bulan. Hal tersebut disebabkan karena kesalahan produksi sehingga membuat bahan *reject* dan terlambatnya bahan baku. *Reject* yang terjadi disebabkan karena kesalahan produksi oleh karyawan HD sol.

Oleh karena itu diperlukan pemahaman yang baik mengenai kompetensi, kompensasi dan lingkungan kerja agar produktivitas kerja karyawan dapat berkembang dengan baik serta memperoleh hasil yang sudah direncanakan sebelumnya.

Suatu keberhasilan yang ingin dicapai oleh perusahaan sangat dipengaruhi oleh produktivitas kerja karyawannya. Produktivitas merupakan istilah dalam kegiatan produksi sebagai perbandingan antara luaran (output) dengan masukan (input). Menurut (Herjanto), produktivitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan bagaimana baiknya sumber daya diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang maksimal. Produktivitas dapat digunakan sebagai tolak ukur keberhasilan suatu

industri atau UKM dalam menghasilkan barang atau jasa. Sehingga semakin tinggi perbandingannya, berarti semakin tinggi produk yang dihasilkan. Ukuran-ukuran produktivitas bisa bervariasi, tergantung pada aspek aspek output atau input yang digunakan sebagai agregat dasar, misalnya ; indeks produktivitas buruh, produktivitas buruh, produktivitas biaya langsung, produktivitas biaya total, produktivitas energy, produktivitas bahan mentah, dan lain-lain.

Kompetensi dikatakan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas. Kompetensi diperlukan untuk membantu organisasi untuk menciptakan budaya kerja tinggi. Banyaknya kompetensi yang digunakan sumber daya manusia akan meningkatkan produktivitas. Produktivitas dan keefektifan karyawan dalam melaksanakan tugas sangat ditentukan oleh kompetensi yang di isyaratkan oleh bidang pekerjaan. Ley, et al (2007) menyatakan jika kompetensi individu sejalan dengan kompetensi organisasi maka tujuan organisasi secara efektif dapat dicapai. Winanti (2011) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Qamariah dan Fadli (2011) juga memperoleh hasil penelitian bahwa kompetensi mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja. Suprpto (2009) dalam penelitiannya memyatakan kompetensi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai.

Perusahaan yang ingin mencapai tujuannya harus memberikan motivasi kepada karyawannya agar meningkatkan produktivitas kerja di perusahaan. Pemberian kompensasi yang adil dan layak akan

meningkatkan ketekunan karyawan dalam bekerja (Sutrisno, 2011:189). Kompensasi yang diberikan diharapkan agar dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya di dalam perusahaan. Kompensasi yang dikelola dengan baik dapat membantu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan (Ardana, dkk.,2012:153). Wheatley and Doty (2010) menyatakan bahwa kompensasi berupa bonus diberikan kepada karyawan yang telah bekerja dengan baik. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dhermawan, dkk. (2012) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja. Widyatmini dan Hakim (2008) dalam penelitiannya menyatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja.

Lingkungan kerja memiliki arti penting dalam mempengaruhi produktivitas kerja. Sutrisno (2011:118) menyatakan bahwa seluruh sesuatu yang berada di sekitar karyawan dapat dikatakan sebagai lingkungan kerja baik fisik dan non fisik. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan rasa nyaman terhadap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya (Kristiawan dan Suprayitno, 2009). Utami dan Hartanto (2010) dalam penelitiannya menyatakan adanya pengaruh signifikan dan positif dari lingkungan kerja dengan kinerja. Berikutnya penelitian yang dilakukan Salwa,dkk. (2012) menyatakan bahwa peningkatan kerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja secara parsial. Penelitian lain yang dilakukan oleh Lelebici (2012) menyatakan bahwa lingkungan kerja

memainkan peran penting bagi karyawan di tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerjanya.

Permasalahan yang dialami oleh PT. Jayamas Medica Industri mengenai kurang memuaskannya produktivitas kerja karyawan yang ada di perusahaan tersebut. Hal ini dapat dilihat dari jumlah pendapatan perbulan yang cenderung berfluktuasi dan jarang memenuhi target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Diketahui bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dihasilkan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab oleh karyawan yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009). Untuk menjamin kinerja karyawan mencapai hasil yang diharapkan, diperlukan manajemen kinerja dalam melakukan kegiatan dalam organisasi. Manajemen kinerja pada hakikatnya adalah secara mengelola kegiatan di dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan manajemen kinerja adalah menyelaraskan antara harapan harapan kinerja individu dan tujuan organisasi (Wibowo, 2014).

Jika perusahaan ingin berkembang maka perusahaan itu harus melakukan perbaikan produktivitas kerja. Perbaikan produktivitas kerja adalah proses transformasi kondisi produktivitas kerja saat ini menuju kondisi produktivitas kerja lebih baik di waktu mendatang.

Adanya fenomena terhadap perusahaan yang mengelola kompetensi, kompensasi dan lingkungan kerja membuat perusahaan tersebut mempunyai nilai lebih dan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawannya menimbulkan ketertarikan tersendiri terhadap penulis untuk

melakukan penelitian di PT. Jayamas Medica Industri Jombang. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan tentang kontribusi kompetensi, kompensasi dan lingkungan kerja dalam mewujudkan tujuan perusahaan yang dapat dilihat dari pencapaian produktivitas kerja karyawan di dalam perusahaan, serta dapat memberikan manfaat positif bagi penulis, pembaca dan perusahaan. Oleh karena itu dalam penelitian ini penulis mengangkat judul **“Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Jayamas Medica Industri jombang”**.

1.2 Perumusan masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, maka akan dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Jayamas Medica Industry Jombang bagian produksi HD sol?
2. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Jayamas Medica Industry Jombang bagian produksi HD sol?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Jayamas Medica Industry Jombang bagian produksi HD sol?

1.3 Tujuan penelitian

Tujuan penelitian ini dibuat adalah :

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Jayamas Medica Industry Jombang bagian produksi HD sol.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Jayamas Medica Industri Jombang bagian produksi HD sol.
3. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Jayamas Medica Industry Jombang bagian produksi HD sol.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat teoristis

Penulis berharap hasil penelitian ini mempunyai nilai yang positif bagi pihak lain, juga sebagai bahan masukan ilmu pengetahuan dan wawasan tentang objek yang diteliti maupun untuk dikembangkan dengan melakukan penelitian lebih lanjut.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang dapat digunakan dan diterapkan oleh PT. Jayamas Medica Industry untuk lebih mengetahui tentang pengaruh kompetensi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan produksi HD sol sehingga PT. Jayamas Medica Industry mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan berdaya saing dengan perusahaan alat kesehatan lainnya.