

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan manajemen, daya guna dan hasil guna unsur-unsur manajemen akan dapat ditingkatkan. Manajemen terdiri dari enam unsur (6 M) yaitu: *man, money, methode, materials, machines, dan market* (Hasibuan, 2017:1)

Unsur *man* (manusia) ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang merupakan terjemahan dari *manpower management*. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan, dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan.

Salah satu strategi yang dapat diterapkan perusahaan dalam mencapai tujuan persahaan adalah dengan memperhatikan produktivitas kerja karyawan perusahaan. Produktivitas kerja karyawan akan meningkat apabila terciptanya kepuasan karyawan didukung dengan adanya motivasi, pemberian kompensasi dan lingkungan kerja yang sesuai kepada karyawan perusahaan. Nilai-nilai produktivitas yang dihasilkan dari suatu pengukuran dapat menjadi informasi yang berguna untuk merencanakan tingkat keuntungan suatu perusahaan.

Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar memberikan kontribusi yang optimal. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama perusahaan adalah kepuasan kerja para karyawannya, apabila karyawan yang bekerja untuk perusahaan tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai dan tidak memiliki ruang untuk bisa mengembangkan segala potensi yang dimiliki, secara otomatis karyawan tidak dapat berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya. Menurut Hariandja (2002: 291) kepuasan karyawan dapat dilihat dari “ Pekerjaan tidak hanya sekedar melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti melakukan interaksi dengan teman sekerja, atasan, mengikuti aturan - aturan dan lingkungan kerja tertentu yang seringkali tidak memadai atau kurang disukai”. Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Hal tersebut adalah salah satu alasan yang membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terhadap karyawan.

Bagi Industri, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Menurut Herzberg dalam Sedarmayanti (2017:166) terdapat dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu : faktor *motivators* yang dapat menimbulkan kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan yang menarik penuh tantangan, kesempatan untuk memperoleh penghargaan dan promosi, dengan terpenuhinya faktor tersebut akan menciptakan kepuasan dalam bekerja. Dan yang kedua adalah faktor *hygiene* yang dapat menimbulkan ketidakpuasan apabila tidak terpenuhi, yang terdiri

dari kondisi kerja yang mendukung, gaji yang pantas, pengawasan/supervisi dan rekan kerja.

Selain kepuasan kerja, perusahaan juga harus memperhatikan cara menjaga dan mengelola motivasi pegawai dalam bekerja agar selalu tinggi dan fokus pada tujuan perusahaan. Motivasi merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan kegairahan atau kepuasan kerja karyawan yang akhirnya meningkatkan produktivitas organisasi. Motivasi juga merupakan daya dorong seseorang untuk memberikan kontribusi sebesar mungkin demi keberhasilan instansi dalam mencapai tujuannya. Tercapainya tujuan instansi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota instansi yang bersangkutan. Ada beberapa hal yang menyebabkan motivasi seseorang menjadi tinggi, diantaranya adalah gaji, prestasi, afiliasi, karier atau kekuasaan dan lain-lain.

Peranan motivasi dalam menunjang pemenuhan kebutuhan berprestasi sangat besar, dengan keterangan lain motivasi mempunyai hubungan yang positif terhadap prestasi kerja yang lebih baik dan sebaliknya. Hal tersebut didasarkan pada suatu dugaan, bahwa seorang pegawai tidak selalu bekerja dengan latar belakang untuk mendapatkan gaji, dimana oleh Maslow diidentifikasi menjadi lima jenjang kebutuhan manusia, yaitu seseorang akan berusaha untuk memenuhi jenjang yang lebih tinggi apabila jenjang yang lebih rendah sudah terpenuhi. Tidak dipungkiri bahwa seorang pegawai pada awalnya tertarik pada besarnya gaji atau kompensasi yang ditawarkan, namun hal ini tidak akan berlangsung terus-menerus karena pada suatu saat perhatian utamanya bukan lagi bertumpu pada besarnya gaji, melainkan job content yang ditanganinya, dengan demikian masalah gaji dan bonus bergeser menjadi kebutuhan sekunder.

Pemberian kompensasi yang tepat akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, karena dengan adanya kompensasi diharapkan

dapat mendorong, merangsang, dan menggerakkan semangat dan gairah kerja karyawan sehingga produktivitas kerja karyawan akan meningkat, dan besarnya insentif yang akan diperoleh karyawan tergantung pada besarnya prestasi yang diberikan karyawan tersebut kepada perusahaan. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi mencakup gaji, insentif, bonus, asuransi kesehatan, program pelayanan karyawan dan lain-lain. Secara umum tujuan kompensasi adalah untuk membantu perusahaan mencapai tujuan keberhasilan strategi perusahaan dan menjamin terciptanya keadilan internal dan eksternal. Keadilan eksternal menjamin bahwa pekerjaan-pekerjaan akan dikompensasi secara adil dengan membandingkan pekerjaan yang sama dipasar kerja. Supaya tujuan kompensasi tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip-prinsip adil dan wajar, undang-undang pemburuhan, serta memperhatikan internal dan eksternal konsistensi. Program kompensasi harus dapat menjawab pertanyaan apa yang mendorong seseorang bekerja dan mengapa ada orang yang bekerja keras, sedangkan orang lain bekerjanya sedang-sedang saja.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam menciptakan suasana kerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan merasa nyaman di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja digunakan secara efektif. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan

hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik ditempat pegawai bekerja. Lingkungan kerja adalah lingkungan yang berada disekitar pegawai karena mereka bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Masalah lingkungan kerja perlu diperhatikan karena akan berdampak dalam proses produktifitas.

PT. Fajar Putra Plasindo adalah perusahaan manufaktur yang bergerak dibidang pembuatan palet plastik dan produk plastik lainnya yang berada di Jalan Raya Raos Pecinan, Gempol - Kabupaten Pasuruan. Berbagai produk plastik diproduksi dengan teknologi canggih untuk menghasilkan produk berkualitas tinggi yang mampu memenuhi kebutuhan dan permintaan pasar. Oleh karena itu PT. Fajar Putra Plasindo harus menuntut karyawannya memiliki produktifitas yang tinggi dalam mengerjakan tugas masing-masing. Sehingga menuntut para karyawannya bekerja dengan lebih professional, lebih percaya dengan rekan kerja dengan saling kerjasama, lebih kritis menanggapi pendapat orang lain dan dapat memberikan saran yang membangun untuk kemajuan perusahaan. Semua hal yang dilakukan PT. Fajar Putra Plasindo mulai dari perubahan hingga inovasi, akan berdampak pada kejiwaan karyawan yang selanjutnya akan berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan dan berdampak pada produktifitas kerja.

Faktor produktivitas manusia memiliki peran besar dalam menentukan sukses suatu usaha. Secara konseptual produktivitas manusia sering disebut sikap mental yang selalu memiliki pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan esok lebih baik hari ini. Maka produktivitas dapat ditingkatkan dengan berbagai faktor yang dapat dipenuhi.

Berdasarkan pada uraian latar belakang masalah yang ada, maka penulis mengajukan sebuah penelitian dengan judul. **“Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja**

dengan Memperhatikan Kepuasan Kerja Karyawan PT Fajar Putra Plasindo, Gempol Pasuruan.”

1.2 Rumusan Masalah

Dari uraian di atas dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Fajar Putra Plasindo?
2. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Fajar Putra Plasindo?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Fajar Putra Plasindo?
4. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Fajar Putra Plasindo?
5. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Fajar Putra Plasindo?
6. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Fajar Putra Plasindo?
7. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Fajar Putra Plasindo?
8. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan PT Fajar Putra Plasindo?
9. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan PT Fajar Putra Plasindo?

10. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan PT Fajar Putra Plasindo?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Fajar Putra Plasindo.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Fajar Putra Plasindo.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Fajar Putra Plasindo.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT Fajar Putra Plasindo.
5. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT Fajar Putra Plasindo.
6. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Fajar Putra Plasindo.
7. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Fajar Putra Plasindo.
8. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan PT Fajar Putra Plasindo.
9. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan PT Fajar Putra Plasindo.

10. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan PT Fajar Putra Plasindo.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan tujuan penelitian tersebut diatas, maka penelitian ini diharapkan dapat :

1. Secara teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi para peneliti selanjutnya dan memberi wawasan pengetahuan dalam meningkatkan ilmu, khususnya ilmu ekonomi.

2. Secara praktis

- a. Bagi perusahaan, diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT Fajar Putra Plasindo.
- b. Bagi peneliti, dapat memberikan pengalaman dan sebagai referensi untuk semua pihak yang bermaksud melakukan penelitian lebih lanjut.