

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam perusahaan karena manusia mampu menciptakan berbagai macam inovasi dan merupakan komponen utama dan sebagai motor penggerak dalam setiap kegiatan. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang independen, sedangkan faktor lainnya (non manusia) merupakan faktor produksi yang dependen. Dikatakan independen karena manusia mempunyai pengaruh yang dominan terhadap faktor produksi yang lain, oleh karena itu perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan.

Keberhasilan dalam proses operasional perusahaan tidak hanya tergantung pada lengkapnya peralatan yang dimiliki, tetapi juga pada manusia (karyawan) yang menjalankan peralatan tersebut. Melalui perencanaan Sumber Daya Manusia yang matang, produktivitas kerja dari tenaga kerja yang sudah ada dapat ditingkatkan. Hal ini dapat diwujudkan melalui adanya penyesuaian. Seperti peningkatan kompetensi dan pengalaman kerja yang baik, meningkatkan disiplin kerja, dan memberikan lingkungan kerja yang baik. Sehingga setiap karyawan dapat menghasilkan produktivitas seperti yang diharapkan oleh suatu perusahaan.

Dalam proses produksi di lingkungan industri/perusahaan saat ini umumnya membutuhkan waktu pelaksanaan yang cepat. Waktu pelaksanaan yang cepat ini antara lain mempunyai tujuan untuk mengejar target produksi sesuai kontrak kerja atau karena suatu alasan tertentu. Untuk mengembangkan hal ini dilakukan sistem kerja lembur (*overtime*). Pekerjaan lembur harus diimbangi dengan kesiapan faktor-faktor penunjang antara lain berupa tenaga kerja (karyawan), material dan alat kerja yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan tersebut. Untuk mengatasi faktor-faktor penunjang ini diperlukan pembiayaan berupa pembayaran tenaga kerja (upah), pengadaan material dan penguasaan alat-alat kerja. Kerja lembur merupakan salah satu bagian rencana kerja proyek dimaksudkan untuk menyelesaikan proses produksi yang tidak mungkin diselesaikan dalam hari kerja biasa/normal shift. Dengan kerja lembur ini akan menggunakan tenaga kerja yang lebih ekstra, baik dalam kualitas maupun kuantitas. Tentu dalam implementasinya akan sangat berpengaruh pada kondisi para karyawan itu sendiri, baik fisik maupun secara psikis.

Untuk menjaga agar karyawan tetap berkomitmen terhadap perusahaan maka perusahaan harus tetap dapat memberikan kepuasan kerja bagi para karyawan dengan berusaha senantiasa memenuhi kebutuhan karyawan baik secara finansial maupun non finansial dan disertai berbagai macam fasilitas (yang menunjang). Untuk mempersiapkan sumber daya manusia tidak hanya dilihat dari segi kuantitasnya aja, sebab tersedianya sumber daya manusia yang cukup banyak belum tentu merupakan jaminan bahwa hasil yang dicapai akan efisien dan efektif. Sebagai langkah awal untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas adalah dengan memilih dan menarik tenaga kerja yang berkualitas dan sesuai dengan standart personalia perusahaan. Seperti

mempunyai efikasi diri yang tinggi, mempunyai kedisiplinan dan dapat menjaga lingkungan untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman.

Self efficacy merupakan keyakinan seseorang untuk melakukan suatu perilaku individu dalam situasi tertentu khususnya di lingkungan industri / perusahaan .sekuat apa individu mampu bertahan saat menghadapi kesulitan atau kegagalan dan bagaimana kesuksesan atau kegagalan dalam tugas tertentu yang akan mempengaruhi produktifitas karyawan tersebut . *self efficacy* Kata efikasi berkaitan dengan kebiasaan hidup manusia yang didasarkan atas prinsip-prinsip karakter, seperti integritas, kerendahan hati, kesetiaan, pembatasan diri, keberanian, keadilan, kesabaran, kerajinan, kesederhanaan dan kesopanan yang seharusnya dikembangkan dari dalam diri menuju ke luar diri, bukan dengan pemaksaan dari luar ke dalam diri manusia. Seseorang dikatakan efektif apabila individu dapat memecahkan masalah dengan efektif, memaksimalkan peluang, dan terus menerus belajar serta memadukan prinsip-prinsip lain dalam spiral pertumbuhan.

Menurut Handoko (2001:155) mengemukakan bahwa Kompensasi adalah “ segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.”Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung, financial maupun non financial yang adil kepada karyawan atas kinerja mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan produktifitas karyawannya.

Adapun bentuk kompensasi financial adalah gaji, tunjangan, bonus (insentif), dan komisi. Sedangkan untuk kompensasi non-financial diantaranya pelatihan, wewenang dan tanggung jawab dalam bentuk jabatan, penghargaan

atas produktifitas serta lingkungan kerja yang mendukung. Jadi untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan produktifitas karyawan maka dibutuhkan pula karyawan – karyawan yang memiliki potensi yang baik guna tercapainya tujuan bersama.

Untuk dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dengan sebaik mungkin maka dibutuhkan kinerja yang baik dari karyawan sehingga terciptanya hasil kerja yang baik juga bagi perusahaan. Dari kinerja yang baik, oleh karyawan dapat meningkatkan penjualan yang mungkin melampaui target. Dari Hasil penjualan yang telah melampaui target membuat karyawan mendapatkan insentif dari hasil penjualan tersebut. Sehingga dengan adanya pemberian insentif yang diberikan kepada karyawan membuat kinerja yang dihasilkan pun sangat baik bagi perusahaan.

Pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung tidak bergairah dalam bekerja dan tidak bersemangat yang ada akhirnya mereka bekerja semauanya tanpa ada motivasi yang tinggi. Dengan adanya pemberian insentif maka akan terbentuk cara kerja yang baik, begitu pula dengan proses kerja organisasi dapat berjalan sesuai tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Riai (2014:384) mengemukakan bahwa insentif adalah: “Bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan”. Begitu juga menurut Mangkura (2015:89), mengemukakan bahwa insentif adalah: “ suatu bentuk motivasi yang dinyatakan

dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap produktifitas karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan).”

Para ahli diatas semakin menjelaskan bahwa insentif merupakan pemberian uang di luar gaji yang dilakukan oleh pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap produktifitas karyawan kepada perusahaan. Apabila insentif yang diberikan perusahaan sudah tepat, maka insentif yang diberikan akan meningkatkan produktifitas karyawan tersebut.

Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat pekerja dalam lingkungannya. Menurut Kussriyanto (1991) dalam Lewa dan Subawo (2005) berpendapat bahwa lingkungan kerja fisik merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan demikian bila suatu perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terdapat hubungan yang baik antar pegawai, antara pegawai dengan atasan serta menjaga kesehatan, keamanan diruang kerja maka akan dapat meningkatkan produktifitas karyawan .

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang

terdapat dalam lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2012).Selanjutnya menurut Sedarmayati (2011) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Sedarmayanti, 2011).

Salah satu perencanaan tersebut yang semakin penting adalah pemeliharaan kesehatan dan keamanan karyawan. Perusahaan memperhatikan hal tersebut guna menciptakan kondisi kerja yang lebih sehat dan aman serta menjadi lebih bertanggung jawab atas segala kegiatan karyawan, terutama bagi perusahaan-perusahaan yang memiliki tingkat kecelakaan kerja yang cukup tinggi (Handoko, 2001: 6). Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Sedarmayanti, 2009: 20).

PT. Jasuindo Tiga Perkasa, Tbk. Dalam meningkatkan produktivitas karyawan perusahaan juga mengatur tata letak dari tempat kerja dengan lingkungan fisik yang ada dalam perusahaan tersebut yaitu meliputi suhu, udara,

pencahayaannya, kelembaban, ruang gerak, jauh dari kebisingan dan keamanan merupakan daya dukung yang bisa meningkatkan semangat kinerja dari para karyawan karena merasa nyaman dan aman, yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Divisi Printing, merupakan bagian yang paling menentukan perusahaan tersebut akan tetap eksis dalam bidangnya atau malah sebaliknya. Dalam suatu perusahaan terdapat 4 divisi yakni divisi general, divisi security, divisi game plus, dan divisi kartu

Untuk meraih hal itu bagi perusahaan bukan perkara mudah, karena produktivitas karyawannya mengalami peningkatan dan juga penurunan. Dan siklus tersebut terjadi secara tidak merata pada para karyawannya. Untuk itu perusahaan melakukan evaluasi yang berkesinambungan agar perusahaan tetap bisa mempertahankan performanya, juga secara konsisten dapat mencapai target *growth* atau pertumbuhan perusahaan. Salah satunya ialah adanya *self efficacy* dan pemberian insentif bagi karyawannya yang berprestasi.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk meneliti hal tersebut dengan judul “PENGARUH *SELF EFFICACY*, INSENTIF, DAN LINGKUNGAN KERJA KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. JASUINDO TIGA PERKASA, TBK SIDOARJO”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah Setiap perusahaan pada umumnya tidak terlepas dari masalah dalam upaya untuk merealisasikan tujuannya. Berdasarkan latar belakang yang ada, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan?
2. Apakah insentif berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan?
4. Manakah yang paling dominan diantara *self efficacy*, insentif, dan lingkungan yang berpengaruh produktifitas?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* karyawan terhadap produktifitas kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap produktifitas kerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja karyawan terhadap produktifitas kerja karyawan.
4. Untuk mengetahui yang paling dominan antar *self efficacy*, insentif, dan lingkungan kerja terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT. Jasuindo Tiga Perkasa, Tbk Sidoarjo.

1.4 Manfaat Penelitian

a) Bagi Perusahaan

Sebagai saran dan bahan masukan yang diperlukan oleh perusahaan untuk menentukan kebijakan dalam rangka melakukan proses *self efficacy*, insentif, dan lingkungan kerja karyawan.

b) Bagi Penulis

Memperluas wawasan dan pengetahuan penulis dalam memahami seberapa besar pengaruh *self efficacy*, insentif, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan.

c) Bagi Institusi

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi dalam melakukan penelitian dengan objek ataupun masalah yang sama dimasa yang akan datang, maupun untuk penelitian lanjutan.

d) Bagi Karyawan

Memberikan masukan kepada para karyawan untuk memperbaiki diri agar menjadi lebih baik lagi dari sebelumnya.