

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Keberlangsungan kegiatan usaha atau bisnis tidak terlepas dari peran penting para karyawannya. Perusahaan tidak akan mencapai tujuannya secara maksimal apabila produktivitas karyawannya turun/rendah, maka dari itu peran terpenting dalam peningkatan produktivitas terletak pada kemampuan karyawan atau manusia. Sumber daya manusia yang memiliki kualitas baik akan dapat meningkatkan kinerja perusahaan serta mampu menentukan arah keberlangsungan perusahaan dalam mencapai visi dan misi yang menjadi tujuan perusahaan tersebut. Produktivitas kerja merupakan tinggi rendahnya tingkat nilai pencapaian karyawan dalam menghasilkan unit dalam satuan produk, nilai tingkat penjualan atau capaian target pelayanan dalam bidang jasa seperti hasil penjualan dan lain-lain sesuai bidang usaha dan target yang sudah direncanakan oleh perusahaan. Pengertian lain mengenai produktivitas kerja yaitu menentukan rasio antara keluaran (*output*) dan masukan (*input*) yang terpakai (*Gasperz, Vincent 1998*).

Untuk dapat mencapai target produktivitas kerja yang di inginkan, perusahaan harus melakukan berbagai langkah untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan maupun kualitas mutu produk yang dihasilkan, maka dari itu diperlukan sebuah sistem yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja dalam arti sederhana merupakan sebuah bentuk tercapainya peningkatan kuantitas dan kualitas yang dihasilkan sebuah proses produksi, oleh

karena itu peningkatan produktivitas kerja sangat bergantung kepada banyak faktor seperti faktor baik dari dalam maupun dari luar perusahaan. Tidak tercapainya produktivitas kerja sesuai yang di harapkan biasanya di pengaruhi oleh banyak faktor lainya seperti lingkungan tempat kerja. Lingkungan adalah lokasi atau kondisi tempat karyawan melakukan aktifitas kerjanya setiap hari, maka jika perusahaan dalam melakukan upaya peningkatan produktivitas yang perlu diperhatikan adalah faktor kenyamanan lingkungan tempat kerja. Tempat kerja yang mengutamakan keamanan dan keselamatan pekerjanya serta tempat kerja yang memberikan kenyamanan dan tidak memberikan dampak buruk bagi kesehatan pekerjanya, tempat seperti inilah yang menjadi keinginan bagi setiap pekerja dimanapun karena alasan kondisi tersebut dapat menjadikan karyawan bisa bekerja dengan sebaik-baiknya. Kondisi lingkungan tempat kerja dapat mempengaruhi faktor psikologi karyawan apabila karyawan merasa nyaman dan senang dengan lingkungan tempat mereka kerja maka orang tersebut akan merasa betah berada ditempat kerjanya dan waktu kerja yang diberikan mampu digunakan secara efektif dan maksimal.

Lingkungan tempat bekerja memiliki lingkup yang cukup luas diantaranya yaitu lingkungan fisik dan lingkungan non fisik, yang dimaksud lingkungan tempat kerja non fisik seperti hubungan sosial sesama karyawan atau hubungan sosial karyawan dengan pengusaha (pimpinan) menurut Basu Swasta (2002:26). Kondisi lingkungan tempat kerja merupakan semua jenis faktor yang memberikan dampak pada keberlangsungan operasional pada kegiatan perusahaan, termasuk organisasi dan manajemennya. Untuk tercapainya target produktivitas kerja yang sudah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan maka dalam sistem operasionalnya manajemen perusahaan tersebut harus mampu

meningkatkan kualitas kompetensi sumberdaya manusia yang mereka miliki. Sumber daya manusia berperan penting di dalam keberlangsungan bisnis suatu kegiatan usaha atau perusahaan, karena manusia merupakan unsur terpenting sebagai penggerak dan penentu jalannya organisasi.

Penelitian Suyono dan Harmawan (2013) menunjukkan bahwa, tingkat pendidikan berpengaruh kepada kinerja karyawan dan produktivitas, karena seorang karyawan dengan tingkat pendidikan yang tinggi biasanya memiliki kemampuan menghasilkan tingkat produktivitas yang tinggi. Karena pendidikan seseorang dapat mejadi tolak ukur orang tersebut memiliki pengetahuan yang luas atau tidak. Begitupun sebaliknya, jika pendidikan seorang karyawan itu rendah dapat disimpulkan bahwa wawasan dan pengetahuannya juga rendah di karenakan pendidikan itu tidak hanya meningkatkan pengetahuan dan wawasan tetapi juga keterampilan. Selain tingkat pendidikan keterampilan karyawan dalam menyelesaikan pekerja dapat diukur dari beberapa sudut pandang seperti faktor *skill* personal, keahlian seseorang dalam bidang pekerjaan tertentu, kemampuan yang didapatkan dari pelatihan, pengalaman bekerja, memahami prosedur operasional dengan baik, kegigihan dan semangat kerja yang kuat juga mampu meningkatkan keterampilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik, adapun faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja ialah kompensasi.

Kompensasi merupakan komponen dasar alasan pekerja bersedia untuk bekerja disuatu perusahaan tertentu, kompensasi adalah hal utama yang paling diharapkan seorang karyawan dari sebuah aktivitas pekerjaan yang mereka jalani setiap hari. Kompensasi biasanya diterima bisa berupa fisik maupun non fisik. Adapun Kompensasi yang paling umum diberikan oleh pemberi kerja terhadap

pekerja ialah upah atau gaji, baik berupa uang ataupun barang secara langsung ataupun secara tidak langsung. Besarnya tingkat Kompensasi yang diterima karyawan ditetapkan oleh kebijakan perusahaan yang di mana telah disesuaikan dengan mempertimbangkan beberapa factor lain baik internal maupun faktor eksternal.

Kompensasi sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, karena secara tidak langsung besar dan kecilnya kompensasi yang diterima karyawan mampu mempengaruhi psikologi dan semangat kerja karyawan dalam menjalankan pekerjaan. Dalam hal ini kompensasi merupakan bentuk keseluruhan tanggung jawab perusahaan dengan karyawan demi terciptanya imbal balik yang baik antara pekerja (karyawan) dengan pemberi kerja (perusahaan) demi tercapainya produktivitas kerja suatu perusahaan.

Persoalan perkara pada pengelolaan manajemen karyawan bisa terjadi disebuah perusahaan dibidang usaha apapun termasuk pada bidang industri manufaktur dan juga jasa. PT Indonesia Multi *Colour* Printing adalah perusahaan yang bergerak pada bidang manufaktur pembuatan wadah atau kemasan berbahan asal logam (*metal packaging*). Dalam kegiatan usahanya PT. Indonesia Multi *Colour* Printing wajib bisa beroperasi supaya bisa memenuhi target produksi yang ingin dicapai, demi kepuasan pelanggan dan demi keberlangsungan bisnis perusahaan. Dalam perihal ini penulis tertarik melakukan penelitian pada galat satu permasalahan terkait sumberdaya manusia yang dihadapi PT. Indonesia Multi *Colour* Printing Surabaya yaitu produktivitas karyawan di PT. Indonesia Multi *Colour* Printing, penulis akan meneliti karyawan PT. Indonesia Multi *Colour* Printing Surabaya.

Untuk meninjau capaian produktivitas kerja karyawan dapat dilihat pada data *output* hasil produksi yang di hasilkan PT. Indonesia Multi *Colour* Printing pada tabel berikut ini:

Table 1.1 Jumlah Karyawan dan Jumlah Hasil Output Produksi Pada PT. Indonesia Multi *Colour* Printing tahun 2017 – 2020

Periode	Total Pekerja	Target produksi (pcs) / tahun	Output Produksi (pcs) / tahun	Produktivitas Pekerja	Prosentase (%)
2017	455	555.660.000	549.121.000	1.206.859	99%
2018	460	555.660.000	570.000.000	1.239.130	101%
2019	450	555.660.000	546.000.000	1.213. 333	98%
2020	450	555.660.000	571.000.000	1.268.889	103%

Sumber : PT. Indonesia Multi Colour Printing Surabaya

Dari table 1.1 diatas terlihat target tercapai pada tahun 2018 dan tahun 2020, tetapi pada tahun 2017 dan 2019 mengalami penurunan nilai produktivitas. Pada tahun 2020 dapat tercapai hasil output produk sangat tinggi yaitu 571.000.000 pcs dari target hanya 555.660.000, pcs dengan produktivitas karyawan per orang 1. 268.889 serta prosentase 103%. Tahun 2019 sedikit mengalami penurunan dari tahun sebelumnya yaitu 98% dengan hasil output produksi 546.000.000 pcs dari target 555.660.000 pcs dan produktivitas kerja karyawan rata - rata 1.213.333.

Dengan penjelasan diatas, penulis tertarik mengadakan penelitian tentang produktivitas dan faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Maka peneliti membuat penelitian dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, TINGKAT PENDIDIKAN DAN KOMPENSASI TERHADAP**

PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. INDONESIA MULTI COLOUR PRINTING”.

1.2 Rumusan Masalah

Peneliti merumuskan yang menjadi masalah penelitian adalah:

1. Apakah lingkungan tempat kerja memiliki pengaruh kepada produktivitas karyawan di PT. Indonesia Multi *Colour* Printing Surabaya?
2. Apakah tingkat pendidikan memiliki pengaruh kepada produktivitas karyawan pada PT. Indonesia Multi *Colour* Printing Surabaya ?
3. Apakah nilai kompensasi memiliki pengaruh kepada produktivitas karyawan pada PT. Indonesia Multi *Colour* Printing Surabaya ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian masalah yang ada, penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Untuk menghitung dan menganalisa pengaruh lingkungan terhadap produktivitas karyawan PT. Indonesia Multi *Colour* Printing Surabaya.
2. Untuk menganalisa pengaruh pendidikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Indonesia Multi *Colour* Printing Surabaya.
3. Untuk menganalisa pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Indonesia Multi *Colour* Printing Surabaya?

1.4 Manfaat Penelitian

1. Aspek Akademis
 - a. Untuk mahasiswa penelitian ini memiliki manfaat sebagai bahan pembelajaran mengenai pembuktian teori dan konsep yang dipelajari di bangku kuliah dengan kondisi nyata di lapangan yang berkaitan dengan manajemen sumberdaya manusia

- b. Bagi kepentingan perpustakaan penelitian ini bermanfaat sebagai tambahan referensi hasil penelitian terbaru.
2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan
- a. Bagi perusahaan penelitian ini diharapkan dapat memberikan sedikit bahan sebagai koreksi dan evaluasi pada kinerja perusahaan PT. Indonesia Multi *Colour* Printing Surabaya.
 - b. Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan rumusan-rumusan pada penelitian ini dapat menjadi bahan dan dapat di kembangkan lagi bagi peneliti selanjutnya terutama dalam pembahasan tentang pengaruh dan faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja.