

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah hal yang sangat penting dalam sebuah perusahaan. Maju dan mundurnya perusahaan bergantung pada sumber daya manusianya. Sumber daya manusia adalah unsur pertama keberhasilan suatu perusahaan. Secanggih apapun peralatan suatu perusahaan jika sumber daya manusianya tidak memiliki keahlian yang kompeten, tidak akan bisa mencapai produktivitas yang diharapkan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam sebuah perusahaan. Dalam suatu perusahaan hal yang paling penting yang perlu diperhatikan adalah sumber daya manusia yang menjadi pendukung utama tercapai tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan suatu aset penting bagi perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan dalam suatu perusahaan. (Fitrianti. Prasetyo, 2018). Menurut Parlinda dan Wahyuddin (2001) sukses atau gagalnya organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada Sumber daya manusianya. Sumber daya manusia menempati posisi strategis dalam suatu organisasi, maka dari itu sumber daya manusia harus digerakkan secara efektif dan efisien sehingga mempunyai tingkat hasil daya guna yang tinggi. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah rangkaian strategis, proses dan aktivitas yang di desain untuk

menunjang tujuan perusahaan dengan cara mengintegrasikan kebutuhan perusahaan dan individunya (Rivai, 2009).

Setiap perusahaan pasti ingin produktif dalam pemanfaatan waktu. Karena waktu adalah hal yang sangat penting dalam berbagai hal. Produktivitas adalah ukuran perusahaan untuk mengetahui seberapa baik kualitas sumber daya yang dimiliki, serta pemanfaatan agar mendapatkan hasil yang optimal. produktivitas merupakan perbandingan hasil yang diperoleh dengan faktor produksi yang dipergunakan. Jika karyawan memiliki dorongan yang dapat meningkatkan kemampuan dalam meningkatkan produktivitas kerja, dengan kemampuan yang dimiliki tersebut maka tujuan perusahaan akan terlaksana dengan efektif dan efisien (Huzain, 2015).

Produktivitas berkaitan dengan penggunaan input sumber daya yang hendak dikelola perusahaan, produktivitas juga berkaitan dengan hasil atau output suatu perusahaan. Produktivitas karyawan sebagai tolak ukur keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. sumber daya manusia harus mendapatkan pengkajian yang lebih dalam dan perhatian yang khusus untuk meningkatkan produktivitas kerja yang lebih baik (Hanaysha, 2016). Keberhasilan organisasi perusahaan tergantung pada produktivitas karyawan sehingga produktivitas merupakan pertimbangan yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi. sumber daya manusia harus mendapatkan studi lebih dalam dan perhatian khusus untuk meningkatkan produktivitas kerja yang lebih baik (Hanaysha, 2016). Meningkatkan

produktivitas kerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh kompensasi, motivasi kerja, lingkungan kerja dll.

Faktor pertama yaitu motivasi, Motivasi merupakan suatu keinginan atau kehendak dari karyawan yang menimbulkan dorongan atau semangat guna bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Muammam, dkk (2013) menyatakan bahwa motivasi sangat diperlukan seseorang sehingga motivasi yang salah satu kunci untuk mencapai kebutuhan untuk dicapai. Motivasi dapat diberikan melalui dorongan baik, secara finansial dan non-finansial yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Perusahaan yang tidak memberikan motivasi terhadap karyawan dapat menyebabkan kegagalan untuk mencapai tujuan perusahaan dan jika perusahaan memberikan motivasi lebih untuk karyawan, perusahaan kemungkinan besar akan mencapai tujuan perusahaan. Motivasi karyawan akan menyuplai energi untuk bekerja atau mengarahkan aktivitas karyawan selama bekerja maka menyebabkan karyawan mengetahui adanya tujuan yang relevan antara tujuan pribadi dengan tujuan perusahaan.

Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2012). Meningkatnya motivasi kerja karyawan menimbulkan dampak yang positif dan menjadi hal yang sangat penting bagi perusahaan, dengan meningkatnya motivasi kerja karyawan akan mendorong setiap karyawan bekerja keras dalam menyelesaikan seluruh pekerjaannya dan

meningkatkan kapabilitas karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan (Shahzadi, 2014). Selaras dengan hal tersebut, (Khan dan Mufti, 2012) menjelaskan bahwa timbulnya motivasi berdampak dalam mendorong seseorang untuk bekerja dan menghasilkan sesuatu sehingga berdampak positif untuk perusahaan.

Faktor kedua yaitu Kompensasi, Kompensasi merupakan segala pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan terhadap karyawan (Hasibuan, 2003). “Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, tunjangan kesehatan, dan lain-lain”. Hariandja (2005). Sementara menurut Simamora (2007), kompensasi adalah apa yang karyawan terima imbalan atas kontribusi mereka terhadap organisasi.

Dapat disimpulkan bahwa, kompensasi yaitu semua bentuk pembayaran dari perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan untuk pelaksanaan kontribusi yang telah diberikannya. Jumlah kompensasi atau remunerasi telah ditentukan oleh perusahaan sehingga diketahui sebelumnya, sehingga karyawan tahu berapa jumlah kompensasi atau remunerasi yang akan diterima. Kompensasi mencerminkan pengakuan perusahaan dan status karyawan. Semakin tinggi kompensasi atau remunerasi, menunjukkan semakin baik status, semakin tinggi posisi jabatan dan pemenuhan kebutuhan karyawan

dinikmati lebih banyak ketimbang yang mendapatkan kompensasi dibawahnya. Kompensasi dapat menimbulkan rasa puas bekerja kepada perusahaan. Kompensasi atau remunerasi dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan karyawan sehari-hari, seperti kebutuhan primer, sekunder, hingga kebutuhan tersier.

Faktor ketiga yaitu Lingkungan kerja, lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas pekerjaan sehari-harinya. Lingkungan kerja juga merupakan segala aspek yang ada di sekeliling para pekerja yang mempengaruhi para pekerja dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Lingkungan kerja yang kondusif membuat karyawan bekerja secara optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Apabila lingkungan kerja nyaman dan disenangi oleh karyawan maka karyawan akan bekerja secara efektif. Ishak dan Tanjung (2003) Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang nyaman dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja. Menurut Sedarmayanti (2001) Lingkungan kerja adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja. Sedangkan menurut (Nitisemito, 2000), Perusahaan hendaknya mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki jabatan yang sama di perusahaan. salah satu manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja sehingga produktivitas karyawan meningkat.

Dengan adanya ulasan di atas maka peneliti tertarik untuk membahas topik ini sebagai bahan untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan.
2. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan.
3. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat di ambil manfaatnya sebagai berikut:

1. Bagi peneliti, menambah pengetahuan peneliti tentang pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan, mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan, mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan.
2. Bagi akademisi, Penelitian ini bisa digunakan sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya atau para akademisi yang menganalisis pengaruh motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan.
3. Bagi perusahaan, penelitian ini dapat memotivasi manajer atau pimpinan perusahaan yang menginginkan produktivitas karyawan.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Peneliti menyusun skripsi dengan membagi menjadi lima bab yang bertujuan untuk mempermudah pembaca dalam memahami alur penulisan. sistematika penulisan skripsi yang digunakan yakni sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini membahas latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini berisi tinjauan pustaka yang digunakan oleh peneliti, yaitu berkaitan dengan landasan teori, penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini, serta kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan metodologi penelitian yang digunakan, meliputi jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini.

BAB IV PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menjelaskan gambaran umum obyek penelitian, data yang diperoleh, analisis data, dan pembahasan dari hasil yang diperoleh.

BAB V PENUTUP

Bagian ini adalah bagian akhir dari penulisan skripsi ini. Pada bab ini berisi kesimpulan yakni penjelasan hasil akhir dalam penelitian, keterbatasan penelitian yakni menjelaskan keterbatasan peneliti dalam proses penyusunan skripsi, dan saran yakni anjuran dari peneliti bagi pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA