

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan adalah suatu lembaga yang diorganisasikan dan dikelola untuk menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan konsumen. Dalam pelaksanaan proses produksinya, perusahaan mengandaikan faktor-faktor produksi yang dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Faktor tersebut meliputi bahan baku, modal dan manusia, terutama faktor manusia memegang peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan proses produksi. Oleh karena itu perusahaan harus selalu memperhatikan faktor manusia atau tenaga kerja yang dapat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Secanggih apapun peralatan yang dimiliki perusahaan, tidak dapat mencapai tingkat produktivitas yang diharapkan jika peralatan tersebut tidak digunakan secara efisien dan efektif oleh sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Tentu saja, perusahaan tidak dapat melakukan ini hanya untuk menciptakan lingkungan kerja yang menguntungkan. Salah satu cara memberdayakan karyawan seefektif dan seefisien mungkin untuk meningkatkan produktivitas perusahaan adalah dengan memberikan mereka motivasi, penghargaan dan lingkungan kerja yang baik. Diharapkan dapat tercipta model hubungan yang baik antara karyawan dengan perusahaan, dimana karyawan percaya bahwa perusahaan tempatnya bekerja memahami dan mengetahui kebutuhan hidup yang menggerakkan pekerjaannya.

Masalah produktivitas karyawan merupakan isu yang mendesak untuk dibahas. Meskipun belum menjadi kepastian yang mutlak, masalah ini merupakan tanda bahwa produktivitas karyawan belum tentu memadai. Banyak faktor yang berkontribusi seperti orientasi hidup, juga tercermin dalam kehidupan kerja. Biasanya, orientasi hidup kerang memperhatikan produktivitas. Menurut Sunyoto (2018), produktivitas kerja karyawan adalah ukuran yang menunjukkan

keseimbangan antara kontribusi dan *output* suatu organisasi atau perusahaan dengan peran tenaga kerja dalam satuan waktu. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan salah satunya motivasi. Menurut Siagian (2009) dikemukakan bahwa motivasi adalah daya penggerak yang dengan seseorang memberikan kontribusi yang sebaik-baiknya bagi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Motivasi kerja karyawan yang tidak optimal dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti faktor intrinsik dan ekstrinsik. Faktor intrinsik meliputi prestasi, pengakuan, dan tanggung jawab yang semuanya berkaitan dengan isi dan imbalan prestasi kerja. Faktor ekstrinsik meliputi upah karyawan, hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan atasan, dan peraturan dengan kebijakan perusahaan. Motivasi kerja yang memadai tercemin dari produktivitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Selain itu, faktor lain yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah kompensasi yang diterima karyawan. Handoko (2014) menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaannya. Untuk menerapkan tekanan, faktir yang adil dan tepat harus diperhitungkan. Apabila pemberian kompensasi yang tidak sesuai dapat menimbulkan hal-hal yang kurang menguntungkan bagi perusahaan, dimana perestasi kerja karyawan tidak akan sesuai dengan yang diharapkan oleh manajemen perusahaan. Sebaliknya, jika diberikan dengan tepat maka akan tercapai tujuan perusahaan. Kompensasi yang memadai merupakan alat yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong karyawan bekerja lebih baik. Oleh karena itu, insentif merupakan hal yang dapat membangkitkan minat karyawan sehingga cenderung melakukan aktivitas yang diharapkan perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut Sunyoto (2018), lingkungan kerja merupakan bagian yang sangat penting dari tugas pegawai. Lingkungan kerja dapat dikategorikan menjadi dua, yaitu lingkungan kerja sosial dan lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja sosial mencakup hubungan kerja yang dibina dalam perusahaan. Setiap

anggota perusahaan wajib menjaga hubungan baik dengan rekan kerja, antara atasan dan bawahan, karena ada hubungan yang saling membutuhkan. Hubungan ini secara langsung akan mempengaruhi psikologis masing-masing karyawan dalam bekerja. Termasuk dalam kategori lingkungan fisik adalah tempat karyawan bekerja dan segala sesuatu yang berhubungan dengannya. Selain lingkungan sosial, lingkungan fisik juga mempengaruhi tingkat emosional karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu mengenai pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja. Suwanto, dkk (2021) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dengan koefisien korelasi sebesar 0,656 dan kontribusi sebesar 43,0%. Hipotesis adanya pengaruh yang signifikan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan diterima. Tetapi berdasarkan penelitian sebelumnya Rampisela & Lumintang (2020) memiliki hasil penelitian yang disimpulkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, dan upah berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Dayana Cipta. Namun jika dianalisis secara individual, hanya motivasi kerja yang ditemukan memiliki hubungan positif yang signifikan dengan produktivitas kerja.

Selanjutnya penelitian terdahulu mengenai pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Agustini & Dewi (2019) Secara khusus, kompensasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas karyawan, menunjukkan bahwa tingkat kompensasi yang lebih tinggi dikaitkan dengan peningkatan produktivitas. Penelitian sebelumnya Jufrizen (2018) menunjukkan hasil penelitian pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah langsung dan tidak melalui kepuasan kerja. Penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Fadillah (2013) Secara khusus ditemukan bahwa jika PT. Njonja Meneer memberikan motivasi yang baik kepada karyawannya, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dan meningkatkan kepuasan kerja, maka akan bermuara pada peningkatan produktivitas karyawan. Dari penelitian terbaru pengaruh lingkungan kerja Dahlia (2019) menemukan Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Purwanto & Wulandari (2016) tentang hasil penelitian pengaruh motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Secara keseluruhan temuan mendukung hipotesis bahwa motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa organisasi harus fokus pada peningkatan motivasi, memberikan kompensasi yang adil, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Penelitian terbaru Berlian & Rafi (2022) memiliki hasil penelitian bawasannya motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh dan tidak signifikan. Tetapi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan.

Dari sudut pandang perusahaan, motivasi merupakan cara yang efektif untuk mengaktifkan karyawan dalam bekerja, penghargaan merupakan biaya yang harus dibayar perusahaan untuk karyawannya. Selain lingkungan kerja yang baik dan lokasi yang sesuai, karyawan tentunya merasa bahwa kehadirannya sangat diperlukan bagi perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus hati-hati mengevaluasi kinerja setiap karyawan. Hal ini dilakukan perusahaan karena perusahaan menginginkan kerja yang maksimal untuk biaya kompensasi yang dihasilkan. Dari sudut pandang karyawan, motivasi merupakan tindakan yang harus dilakukan agar karyawan tersebut memperoleh jabatan dan gaji yang diinginkan, gaji dipandang sebagai sarana yang memungkinkan dukungan finansial untuk memenuhi kebutuhan mereka, karena merupakan fakta yang tidak terbantahkan. Bahwa motivasi sebagian besar orang untuk menjadi pegawai organisasi adalah mencari nafkah, dimana lingkungan kerja sebagai tempat yang nyaman.

PT Kris Cargo Bahtera adalah perusahaan pelayaran Ekspedisi Muatan Kapal Laut (EMKL) dengan rute utama di Indonesia Timur dan rute lainnya di seluruh Indonesia. PT Kris Cargo Bahtera merupakan salah satu perusahaan yang memiliki persaingan yang kuat diantara perusahaan sejenis di bidang yang sama sehingga perlu meningkatkan produktivitas karyawannya melalui proses motivasi karyawan, reward dan lingkungan kerja. Akumulasi peningkatan produktivitas karyawan juga

bisa meningkatkan kinerja perusahaan. Setelah produktivitas karyawan tercapai, perusahaan dapat mengukur seberapa besar peningkatan kinerja mereka.

Permasalahan yang kerap terjadi di PT Kris Cargo Bahtera termasuk kurangnya komunikasi yang efektif, peran dan tanggung jawab yang tidak jelas, kurangnya peluang pengembangan karir, konflik antar rekan kerja, dan anggapan kompensasi yang tidak memadai, terutama dalam kaitannya dengan lembur. Kurangnya komunikasi dan peran yang tidak jelas dapat menghambat koordinasi dan mengurangi efektivitas kerja sesama tim, sementara itu kurangnya peluang pengembangan karir dapat berdampak negatif terhadap motivasi karyawan. Konflik antar rekan kerja dan kompensasi yang kurang dapat mempengaruhi keharmonisan lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Dengan memahami masalah tersebut, penelitian akan memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang dampaknya dan solusi yang akan membantu PT Kris Cargo Bahtera meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hal ini juga merupakan dasar utama penelitian yang dikembangkan oleh peneliti, dimana peneliti menduga adanya pengaruh antara proses motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap pertumbuhan produktivitas kerja karyawan.

Dari uraian di atas dapat kita lihat bahwa produktivitas tenaga kerja merupakan masalah yang harus mendapat perhatian serius dari perusahaan, karena peningkatan produktivitas kerja karyawan tidak terjadi dengan sendirinya, melainkan memerlukan usaha dan partisipasi baik dari pihak perusahaan maupun dari karyawan itu sendiri. Salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas karyawan adalah dengan mendorong motivasi baik positif maupun negatif, menciptakan cara yang adil dan tepat untuk memberikan penghargaan kepada karyawan tersebut atas prestasi kerjanya, dan menciptakan lingkungan kerja yang baik di perusahaan. Praktek ini harus memastikan kepuasan karyawan dan memungkinkan karyawan untuk mencapai produktivitas yang diharapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti merasa tertarik melakukan sebuah penelitian terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Kris Cargo Bahtera, oleh

karena itu peneliti mengambil judul penelitian “Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Kris Cargo Bahtera”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Kris Crago Bhatara?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Kris Crago Bhatara?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Kris Crago Bhatara?
4. Apakah motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Kris Crago Bhatara?

1.3 Batasan Masalah

Permasalahan dalam mengidentifikasi masalah tidak dibahas keseluruhan karena berbagai keterbatasan dan untuk menghindari pelebaran serta agar lebih mudah dipahami dan dimengerti, maka dalam penelitian ini penulis memberikan batasan mengenai masalah yang diteliti, yaitu:

1. Objek penelitian adalah PT Kris Cargo Bahtera;
2. Variabel yang diteliti adalah motivasi, kompensasi, lingkungan kerja, dan produktivitas kerja karyawan;
3. Responden yang akan diteliti adalah seluruh karyawan yang aktif bekerja di PT Kris Cargo Bahtera.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan di atas, adapun tujuan diadakan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui & menganalisis Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan PT Kris Cargo Bahtera.
2. Untuk mengetahui & menganalisis Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan PT Kris Cargo Bahtera.
3. Untuk mengetahui & menganalisis Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan PT Kris Cargo Bahtera.
4. Untuk mengetahui & menganalisis Pengaruh motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja secara bersamaan terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan PT Kris Cargo Bahtera.

1.5 Manfaat Penelitian

Pada penulisan ini diharapkan memiliki manfaat penelitian antara lain sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini akan memberikan wawasan tentang faktor-faktor yang berkontribusi terhadap produktivitas bekerja bagi para karyawan. Dengan memahami pengaruh motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, perusahaan dapat mengoptimalkan faktor tersebut untuk menciptakan keunggulan karyawan. Penelitian ini juga dapat membantu PT Kris Cargo Bahtera dalam mengembangkan produktivitas SDM (Sumber Daya Manusia) yang efektif. Dengan mengetahui pengaruh faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, perusahaan dapat menerapkan suatu kebijakan.

2. Bagi STIAMAK Barunawati

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan mahasiswa dalam berpikir, serta menambah literatur pustaka sehingga

bermanfaat bagi semua pihak. Melalui penelitian ini, kampus dapat meningkatkan kualitas pembelajaran di bidang SDM (Sumber Daya Manusia) dalam perusahaan. Penelitian ini juga dapat menjadi awal kerjasama yang lebih luas antara STIAMAK Barunawati dengan PT Kris Cargo Bahtera. Kolaborasi semacam ini dapat memberikan keuntungan bersama antara kampus dan industri, seperti peluang magang, proyek bersama, atau pendanaan penelitian lebih lanjut dalam konteks yang lebih luas.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan wawasan. Penelitian ini akan memberikan kontribusi baru pada bidang pengetahuan terkait hubungan antara motivasi, kompensasi, lingkungan kerja dan produktivitas kerja karyawan. Melalui proses penelitian, peneliti akan dapat mengembangkan keterampilan dalam merancang penelitian, mengumpulkan data, menganalisis data, dan menyusun laporan penelitian. Peneliti juga dapat memperoleh pemahaman yang lebih dalam tentang metodologi penelitian yang relevan dengan bisnis dan SDM (Sumber Daya Manusia) dalam perusahaan.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pengertian dan pemahaman penulisan ini, maka penulis sistematika penulisan yang akan dibahas dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. BAB I PENDAHULUAN

Merupakan bab yang berisikan latar belakang masalah, perumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

2. BAB II LANDASAN TEORI

Merupakan bab yang berisikan teori-teori mengenai Manajemen sumber Daya Manusia (SDM), produktivitas kerja karyawan, motivasi, kompensasi, lingkungan kerja, hubungan antar variabel, penelitian terdahulu, dan kerangka berfikir beserta hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini.

3. BAB III METODE PENELITIAN

Merupakan bab yang berisikan mengenai jenis penelitian, populasi dan sampel penelitian, definisi oprasional variable, jenis dan sumber penelitian, metode pengumpulan data, teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini.

4. BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Merupakan bab yang berisikan tentang analisis dari hasil pengamatan, pengumpulan dan pengelolaan data sehingga hasil yang dicapai selama penelitian dan pembuatan laporan penelitian.

5. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Merupakan bab yang berisi kesimpulan dari pokok-pokok bahasan yang disertai dengan saran-saran bagi pihak terkait sebagai objek penelitian untuk memperbaiki kekurangan yang ada dan untuk perkembangan dimasa yang akan datang.