

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Saat ini dunia bisnis berubah dengan cepat karena persaingan yang semakin ketat, sehingga hanya perusahaan dengan pola pikir kompetitif yang dapat mengatasi persaingan dan terus berkembang. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Dalam bisnis apa pun, produktivitas karyawan perusahaan secara keseluruhan perlu ditingkatkan. Manajemen sumber daya manusia adalah bagian penting dari setiap fungsi manajerial, karena manajemen yang tidak efektif selalu memperlambat perkembangan perusahaan. Oleh karena itu, badan usaha perlu memperhatikan kualitas dan kuantitas sumber daya manusianya guna mencapai tujuan semula yaitu memaksimalkan keuntungan melalui peningkatan produktivitas. Salah satu contoh sumber energi tersebut adalah tenaga kerja. Setiap bisnis berharap untuk mempekerjakan pekerja yang akan bisa mendapatkan keuntungan setinggi mungkin dari bisnis mereka. Jika sumber daya yang tersedia tidak digunakan secara optimal, akan sulit bagi perusahaan untuk tumbuh dan tetap menguntungkan. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat mengelola sumber dayanya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Hal ini terlihat dari peningkatan produktivitas tenaga kerja, menurut Hasibuan (2018), produktivitas adalah perbandingan antara input dan output. Produktivitas tenaga kerja adalah rasio antara apa yang diproduksi dan apa yang diinvestasikan, atau output, dan apa yang diinvestasikan sebagai input, atau sumber daya (input). Jika produktivitas meningkat, maka itu hanya dapat terjadi karena peningkatan efisiensi (waktu, sumber daya, dan kerja) yang dimungkinkan dengan merampingkan proses kerja, menciptakan lebih banyak produk teknis, dan melatih serta mendidik pekerja. Oleh karena itu, perusahaan harus proaktif jika ingin karyawannya memenuhi harapan tersebut.

Produktivitas karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kompensasi, pelatihan, dan lingkungan kerja fisik. Semua uang atau barang yang diterima secara langsung atau tidak langsung oleh seorang pekerja sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh pemberi kerja dianggap sebagai kompensasi. SP Hasibuan & Malayu (2019) Sistem remunerasi yang baik didasarkan pada tiga jenis gaji: remunerasi kinerja, remunerasi waktu kerja dan bonus kinerja yang luar biasa. Rencana kompensasi yang baik memperhitungkan gaji pokok dan bonus tambahan untuk memastikan bahwa kebutuhan dasar pekerja terpenuhi. Produktivitas karyawan dapat menurun jika mereka sering tidak diakui atas

pekerjaan mereka yang luar biasa.

Selain kompensasi, produktivitas dapat dipengaruhi oleh pelatihan. Pelatihan adalah upaya yang disengaja oleh perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan mereka. Pemberi kerja berharap melalui pelatihan yang tepat, baik karyawan baru maupun lama dapat bekerja sesuai standar perusahaan. Dessler (2015) Pelatihan adalah proses mengajar karyawan, baik yang baru maupun yang berpengalaman, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka. Penting juga bahwa karyawan jangka panjang melanjutkan pendidikan dan pelatihan mereka sehingga mereka dapat meningkatkan kinerja tingkat rendah mereka, memperoleh pengetahuan, teknologi, dan keterampilan baru, serta beradaptasi dengan kebijakan dan perubahan baru dalam organisasi.

Selain kompensasi dan pelatihan, produktivitas karyawan mungkin juga bergantung pada lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja fisik terdiri dari semua alat, sumber daya, dan orang-orang yang bersentuhan dengan karyawan saat bekerja, baik mereka bekerja sendiri maupun dalam tim (Sedarmayanti, 2016). Segala sesuatu yang mengelilingi pekerja yang dapat memengaruhi cara mereka melakukan tugas yang diberikan kepada mereka dianggap sebagai bagian dari lingkungan fisik tempat kerja. Misalnya, kerusakan mesin produksi, masalah personel, dll. Lingkungan kerja fisik berdampak signifikan terhadap efisiensi operasi organisasi dan akan berdampak langsung pada laba. Kualitas tidak hanya mencakup barang dan jasa, tetapi juga prosedur, pengaturan, dan orang.

CV Karya Sentosa Engineering adalah perusahaan yang didirikan dengan 2011, yang memproduksi dan mensuplai mesin pengemas dan suku cadang berkualitas untuk mendukung perusahaan industri dari berbagai pihak, seperti perusahaan pemerintah dan perorangan di bidang mesin pengemas, yang terus bekerja keras untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan mengharapkan kinerja atau hasil kerja yang terbaik . dari karyawan mereka. Setiap karyawan akan bekerja dengan semangat jika perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang menunjukkan ketekunan dalam bekerja.

Investasi perusahaan dalam kesejahteraan karyawannya, sebagaimana dibuktikan dengan upah yang kompetitif, peluang pelatihan yang komprehensif, dan tempat kerja fisik yang menyenangkan, terbayar dengan keuntungan yang meningkat. Seperti karyawan yang bertugas menjual mesin produksi, jika tidak mendapat kompensasi atas penjualannya, mereka akan malas untuk melakukan penjualan kembali, hal ini jelas akan mempengaruhi produktivitas karyawan. . Karyawan CV Karya Sentosa Engineering digaji dengan upah yang masih dibawah upah minimum dan diharapkan bekerja keras untuk mencapai tujuan yang telah

ditetapkan oleh perusahaan.

Jika tidak ada program pelatihan dan pengembangan, karyawan tidak akan terpapar pada apa yang seharusnya tidak mereka pelajari, yang dapat merusak reputasi perusahaan dan pada gilirannya menurunkan kinerja perusahaan. Oleh karena itu, manajer perlu mengetahui apa yang dibutuhkan karyawannya dan apa yang akan membuat mereka bahagia dan meningkatkan produktivitas mereka, seperti jenis dan jumlah bonus yang akan mereka terima jika target kerja mereka tercapai.

Pemilik usaha masih kurang memperhatikan lingkungan kerja fisik sehingga menimbulkan masalah seperti kantor yang pengap dan tidak ber-AC. Pekerja diharapkan untuk mempertahankan keadaan ini sepanjang shift 8 jam mereka, dan bahkan jika mereka melakukannya, mereka harus terus mencapai tujuan produksi mereka untuk memenuhi permintaan pelanggan. Padahal CV Karya Sentosa Engineering mencari untuk mendapatkan Rs. Penghasilan 150.000.000 untuk bulan Januari, sebenarnya jumlah yang diperoleh hanya Rs. 135.000.000, Dimana keterampilan pemasaran produk karyawan tidak cukup sama dalam interaksi pelanggan. Sehingga hal ini menjadi penyebab turunnya produktivitas dan pendapatan perusahaan. Informasi di atas menunjukkan bahwa kinerja CV Karya Sentosa Engineering menurun dan perusahaan gagal memenuhi targetnya sendiri.

Dilihat dari uraiannya, penulis tertarik untuk mengangkatnya secara mendalam. tugas akhir berjudul: **“Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Produktivitas Karyawan CV Karya Sentosa Engineering Surabaya”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada CV Karya Sentosa Engineering?
2. Apakah pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada CV Karya Sentosa Engineering?
3. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan CV Karya Sentosa Engineering?
4. Apakah kompensasi, pelatihan, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan pada CV Karya Sentosa Engineering?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada CV Karya Sentosa Engineering.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan secara parsial terhadap produktivitas karyawan

- pada CV Karya Sentosa Engineering.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada CV Karya Sentosa Engineering.
 4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, pelatihan, dan lingkungan kerja fisik secara simultan terhadap produktivitas karyawan pada CV Karya Sentosa Engineering.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharap dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya dan sebagai alat untuk menambah pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya di bidang penggajian, pelatihan dan lingkungan kerja fisik di tempat kerja yang berkaitan terhadap produktivitas karyawan.

b. Manfaat Praktis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi CV Karya Sentosa Engineering dalam mengelola sumber daya manusia khususnya karyawan guna meningkatkan kinerja perusahaan guna mencapai laba yang maksimal.

1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan rumusan, tujuan, dan manfaat maka penulis membatasi penelitian ini sebagai berikut:

1. Dalam penelitian ini penulis menggunakan CV Karya Sentosa Engineering sebagai objek penelitian, dimana objek respondennya adalah karyawan yang bekerja di CV Karya Sentosa Engineering.
2. Variabel yang diteliti hanya variabel kompensasi, pelatihan, dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas karyawan.
3. Apabila terdapat variabel lain yang digunakan maka variabel tersebut tidak diperkenankan di bahas dalam penelitian ini.