

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perkembangan era globalisasi saat ini telah berkembang dan mempengaruhi munculnya berbagai kemungkinan tentang perusahaan dunia yang akan berlangsung. Tidak ada negara yang mampu menahan terhadap perkembangan yang terjadi, dan globalisasi telah memberikan berbagai dampak dalam kehidupan. Era globalisasi saat ini telah menjadi sebuah kenyataan yang harus dihadapi oleh setiap negara, tidak terkecuali Negara Indonesia. Perkembangan era globalisasi bukan hanya terjadi di sisi ekonomi, teknologi, politik dan hukum, tetapi juga terjadi pada sisi demografis.

Hal ini tentunya memacu para pengusaha untuk memaksimalkan produktivitas perusahaan agar dapat memenuhi kebutuhan hidup manusia dan juga peningkatan gaya hidup yang telah terjadi dalam era perkembangan globalisasi yang terjadi. Untuk meningkatkan atau memaksimalkan produktivitas kerja didalam suatu organisasi tentunya dibutuhkan motivasi karyawan yang maksimal dan loyalitas yang tinggi. Serta adanya sumber daya manusia juga sangat penting didalam suatu organisasi, karena Sumber daya manusia merupakan aset penting untuk mendukung keberhasilan suatu perusahaan.

TABEL 1 Jumlah Pengangguran dan Tenaga Kerja di Indonesia

Jenis Kegiatan	Tahun				
	2017		2018		2019
	Februari	Agustus	Februari	Agustus	Februari
Penduduk Berumur 15 Tahun ke Atas	190,587,918	192,079,416	193,544,922	194,779,441	196,462,765
a. Angkatan Kerja	131,544,111	128,062,746	133,939,099	131,005,641	136,183,032
b. Bekerja	124,538,849	121,022,423	127,067,835	124,004,950	129,366,192
c. Pengangguran Terbuka	7,005,262	7,040,323	6,871,264	7,000,691	6,816,840

Sumber: (Badan Pusat Statistik, 2020)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa saat ini, jumlah pengangguran di Indonesia pada tahun 2019 telah berkurang dibandingkan tahun 2018, artinya jumlah tenaga kerja sangat besar per tahunnya namun kualitasnya tidak begitu baik sehingga terjadi wirausaha dan diperburuk dengan kurangnya lapangan pekerjaan yang menyebabkan angka ketergantungan tinggi. Perubahan-perubahan yang disebabkan adanya

pergeseran struktur ekonomi dari sektor pertanian atau tradisional ke sektor industri atau modern, perkembangan teknologi dan pemanfaatan sumber daya dari sebelumnya mengandalkan sumber daya alam beralih ke sumber salah satu masalah utama dalam ketenagakerjaan adalah produktivitas tenaga kerja yang rendah.

Untuk dapat memperkuat bahwa adanya masalah atau fenomena pada industri garmen yang mengakibatkan tidak tercapainya target perusahaan. Dibawah ini merupakan rekapitulasi dari hasil produksi dan target yang telah ditentukan dari peraturan perusahaan pada setiap bulannya.

TABEL 2 Data Target dan Realisasi Penjualan

Hasil Produksi Yasindo Garment				
No.	Bulan	Penjualan (Unit)		Persentase
		Target	Realisasi	
1	Oktober	6,000	5,401	90%
2	November	6,000	5,598	93%
3	Desember	6,000	5,265	88%
4	Januari	6,000	5,097	85%
5	Februari	6,000	4,836	81%

Sumber: Data Internal Yasindo Garmen

Berdasarkan data yang diperoleh, dapat disimpulkan produktivitas karyawan masih tergolong rendah dimana pencapaian target produksi Yasindo Garmen pada 5 bulan terakhir hampir seluruhnya tidak mencapai target yang telah ditetapkan. Rata-rata produk yang dihasilkan karyawan adalah 87% dari target yang telah ditetapkan perusahaan. Pada bulan Desember karyawan hanya mampu memproduksi 4.836 unit dari 6.000 unit produk yang ditargetkan atau hanya sebesar 81% nya saja. Perusahaan kehilangan kesempatan, sehingga perusahaan mengalami kesulitan untuk menghadapi persaingan, karena produk yang dijual harganya akan lebih mahal, kualitas produk yang kurang baik dan konsumen akan lebih memilih produk pesaing dengan harga yang lebih murah dan kualitas yang dihasilkan baik. Hal tersebut akan menyebabkan perusahaan tidak dapat mencapai pendapatan yang diharapkan, sehingga keseluruhan biaya produksi perusahaan terganggu, sebab perusahaan kesulitan dalam memperoleh pendapatan.

Industri garmen merupakan salah satu industri yang perkembangannya semakin pesat dan maju seiring dengan adanya kemajuan teknologi dan ilmu pengetahuan, sehingga semakin banyak bermunculan industri garmen baru yang menghasilkan hasil produksi hampir sejenis dengan menawarkan banyak produk.

Yasindo Garmen yang telah didirikan sejak tanggal tahun 2012 adalah industri garmen yang berpengalaman dalam bidang produksi pakaian jadi bagi wanita. Visi dari perusahaan yaitu memberikan kualitas, dan menjadi industri garmen yang bersifat integritas dan profesional. Yasindo Garmen bercita-cita menjadi industri nomor satu di Indonesia dalam produksi pakaian dan mampu membangun serta memperluas jangkauan konsumen hingga ke luar negeri.

Untuk mengindikasikan adanya masalah atau fenomena yang ada pada Yasindo Garmen maka peneliti melakukan wawancara dengan Ibu Lia Wijaya Sari selaku HRD pada tanggal 15 Januari 2020 pada pukul 13:30 menyatakan bahwa memang banyaknya karyawan yang sering datang terlambat, datang dan pulang tidak sesuai jadwal yang ditentukan, membawa *snack* pada saat jam kerja, mengulur jam istirahat, serta melakukan pelanggaran norma-norma dan peraturan yang lainnya sehingga tidak fokus untuk melakukan tanggung jawab yang dimiliki.

TABEL 3 Hasil Pra Survei Yasindo Garmen

No	Pernyataan	Ya	Tidak	Presentase
1	Pekerjaan yang dihasilkan sudah sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan	2	28	7%
2	Jumlah dari hasil pekerjaan yang anda tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan?	4	26	13%
3	Saya ingin meninggalkan perusahaan ini dalam waktu dekat	15	15	50%
4	Saya berfikir bahwa saya tidak akan bekerja di perusahaan ini untuk lima tahun lagi	14	16	47%
5	Saya dapat bekerja melebihi batas waktu (lembur)	1	29	3%
6	Saya memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan saya	3	27	10%
7	Saya bebas untuk menyatakan pendapat dan ide-ide yang berbeda	10	20	33%
8	Saya dapat mengerti yang diarahkan atasan saya	15	15	50%
9	Gaji yang diberikan perusahaan sesuai yang diharapkan	3	27	10%
10	Tunjangan kesehatan sesuai yang dibutuhkan	2	28	7%
11	Saya merasa puas dengan bidang pekerjaan yang saya kerjakan	17	13	57%
12	Saya menjalin hubungan baik dengan karyawan	4	26	13%
13	Suasana tempat saya bekerja sudah sangat nyaman	3	27	10%

Sumber: Data diolah peneliti, 2020

Berdasarkan hasil pra survei tersebut dapat dilihat bahwa adanya fenomena mengenai produktivitas kerja karyawan (pada pra survei nomor 1 dan 2) dengan pernyataan banyaknya karyawan yang tidak menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan. Untuk memenuhi tujuan perusahaan agar mampu bersaing secara maksimal kepada kompetitor lainnya dibutuhkan kinerja karyawan yang optimal.

Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas yaitu berkaitan dengan motivasi kerja yang dialami karyawan (pada pra survei nomor 5 dan 6), dengan pernyataan banyaknya karyawan yang merasa tidak suka untuk bekerja melebihi batas waktu dan tidak memiliki tanggung jawab yang tinggi. Sedangkan motivasi kerja sangat dibutuhkan didalam memenuhi tanggung jawab yang dimiliki, karena motivasi kerja merupakan rasa semangat karyawan mengenai pekerjaan.

Faktor selanjutnya mengenai kompensasi (pada pra survei nomor 9 dan 10) dengan pernyataan bahwa perusahaan tidak mampu memberikan gaji sesuai yang diharapkan dan tunjangan kesehatan tidak sesuai yang dibutuhkan. Faktor lainnya yaitu lingkungan kerja juga mempengaruhi produktivitas karyawan (dengan Pra survei 12 dan 13) dengan pernyataan bahwa lingkungan perusahaan kurang nyaman serta hubungan dengan karyawan yang kurang baik.

Dari sudut pandang perusahaan, pemberian motivasi merupakan cara yang efektif untuk membuat karyawan lebih giat dalam bekerja, pemberian kompensasi atau balas jasa merupakan suatu biaya yang harus dikeluarkan oleh pihak perusahaan kepada para karyawannya. Serta dengan adanya lingkungan kerja yang baik dengan fasilitas yang memadai tentu karyawan akan merasakan bahwa keberadaannya sangat di butuhkan oleh perusahaan. Oleh karena itu, pihak perusahaan harus melakukan suatu penilaian yang teliti mengenai prestasi kerja yang dihasilkan oleh tiap-tiap karyawan tersebut. Hal tersebut dilaksanakan oleh pihak perusahaan karena perusahaan tersebut menghendaki adanya suatu prestasi kerja yang maksimal dari biaya kompensasi yang mereka keluarkan.

Dengan menurunnya motivasi kerja, kurangnya kebijakan organisasi mengenai kompensasi, serta lingkungan kerja yang kurang nyaman tentunya sangat menurunkan rasa semangat dari karyawan untuk menghasilkan produktivitas yang optimal. Diindikasikan pada pra survei yang telah dilakukan, faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, diantaranya adalah dengan motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja.

Berdasarkan fenomena dan teori diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN YASINDO GARMENT”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan diatas, maka peneliti merumuskan masalah adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada Yasindo Garment?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada Yasindo Garment?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada Yasindo Garment?
4. Apakah motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja pada Yasindo Garment?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pada Yasindo Garment.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja pada Yasindo Garment.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada Yasindo Garment.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja pada Yasindo Garment.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis
 - a. Sebagai pengetahuan yang lebih dalam mengenai pengaruh motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.
 - b. Dapat menambah dan memperluas wawasan penulis mengenai pengaruh motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.
2. Bagi Pembaca
 - a. Dapat digunakan sebagai bahan acuan penambah ilmu pengetahuan mengenai pengaruh motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.

- b. Dapat memberikan sumbangan pemikiran kepada pihak-pihak yang ingin mempelajari produktivitas kerja.
3. Bagi Perusahaan
- a. Dapat memberikan masukan-masukan mengenai peran motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan melihat praktiknya secara langsung.
 - b. Dapat diketahui adanya pengaruh antara motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja

1.5. Perbedaan dengan Penelitian Terdahulu

Perbedaan yang pertama dengan penelitian yang dilakukan oleh (Trang, 2016) dengan judul *Stress and Compensation Impact on Work Productivity Of Family Planning Counseling In Tomohon, North Sulawesi* yaitu menggunakan metode statistik inferensial, dan terdapat perbedaan tidak adanya variabel **Motivasi Kerja (X1)** dan **Lingkungan Kerja (X3)**.

Beberapa keterbatasan yang dialami peneliti (Trang, 2016) dalam melakukan penelitian ini selain kendala anggaran dan waktu, antara lain: ketersediaan data pendukung dari institusi terkait tidak lengkap dan tidak semua data terbaru, dan beberapa hal yang dapat mempengaruhi responden termasuk keadaan psikologis yang tidak dapat diprediksi mempengaruhi responden dalam mengisi kuesioner.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Massoudi & Hamdi, 2017) dalam judul penelitian *The Consequence of Work Enviroment on Employee Productivity* yaitu menggunakan alat analisis regresi linear sederhana, dan tidak adanya variabel **Motivasi Kerja (X1)** dan **Kompensasi (X2)**.

Keterbatasan pada penelitian yang dilakukan oleh (Massoudi & Hamdi, 2017) adalah penelitian ini tergantung pada persepsi karyawan yang telah diterapkan untuk menganalisis pengaruh lingkungan tempat kerja terhadap kinerja karyawan, Karena tidak ada langkah-langkah manajemen kinerja di bank, efek nyata dari lingkungan tempat kerja pada karyawan 'kinerja (produktivitas) tidak dapat diukur secara sistematis Selain itu, penelitian ini tidak menginvestigasi perbedaan gender terhadap dampak lingkungan dan produktivitas tempat kerja.