

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia usaha yang semakin pesat pada saat ini, menyebabkan begitu banyak permasalahan yang harus dihadapi perusahaan. Salah satu permasalahan yang kebanyakan dihadapi oleh perusahaan adalah aspek sumber daya manusia sebagai pelaksanaan kegiatan produksi perusahaan, dimana aspek dari sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan modal utama bagi perusahaan untuk menjalankan aktivitas kerja perusahaan serta sebagai sarana untuk kegiatan pengembangan perusahaan dimasa yang akan datang.

Aspek sumber daya manusia dalam perusahaan memegang peranan penting, yaitu sebagai salah satu tolak ukur tingkat produktivitas kerja karyawan, dengan pengertian apabila tingkat kualitas dari sumber daya manusia didalam sebuah perusahaan itu tinggi atau baik maka tingkat produktivitas kerja karyawan di perusahaan tersebut lebih mudah meningkat, begitu pula sebaliknya apabila tingkat kualitas dari sumber daya manusia itu rendah atau kurang maka tingkat produktivitas kerja karyawan di perusahaan tersebut akan sulit untuk meningkat. Oleh karena itu bagi setiap perusahaan yang ingin sukses dalam usahanya, diharuskan untuk lebih meningkatkan perhatiannya terhadap aspek sumber daya manusia yang dimiliki, dengan tujuan agar harapan serta tujuan perusahaan dapat tercapai.

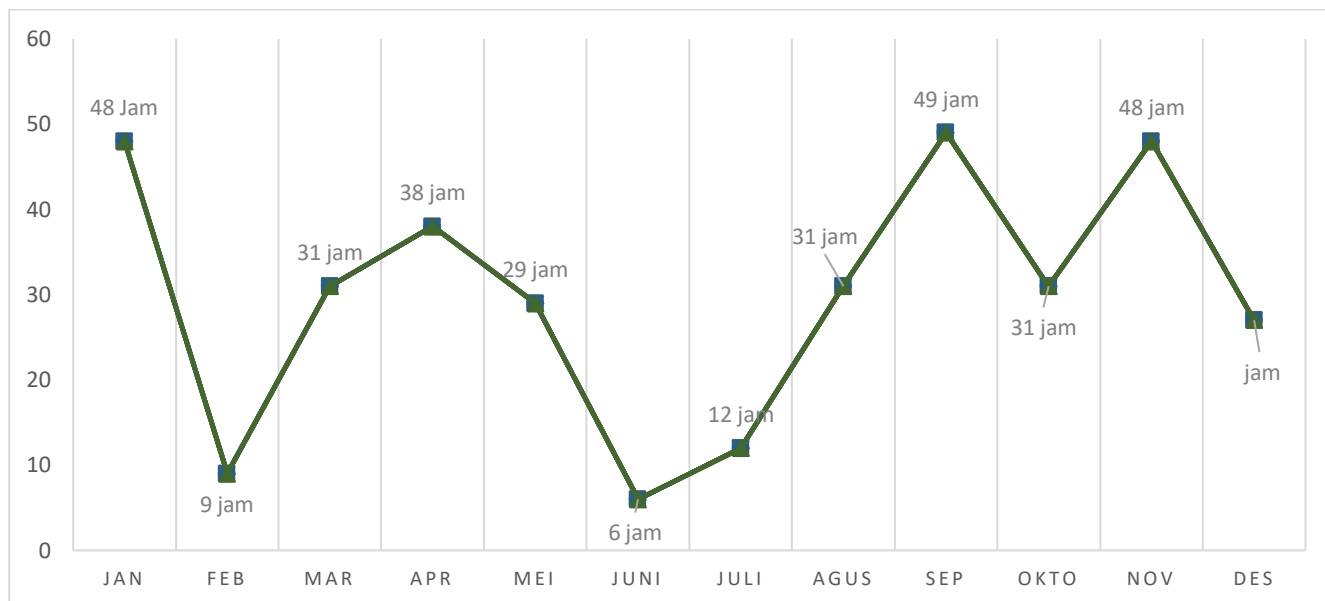
Di era saat ini, seperti yang kita ketahui bahwa industri dalam bidang jasa pengiriman atau logistik telah mengalami pertumbuhan yang sangat pesat di Negara Indonesia (Fanani, dkk, 2019). Perkembangan ini dipicu oleh semakin banyaknya permintaan oleh konsumen terhadap barang dan jasa yang sesuai dengan kebutuhan, baik dari individu maupun perusahaan-perusahaan. Penggunaan jasa ekspedisi merupakan hal yang banyak dilakukan saat ini (Patria, dkk, 2020). Jasa pengiriman barang menjadi sebuah jasa yang banyak diminati oleh masyarakat dalam melakukan kegiatan jual-beli dengan jarak yang cukup jauh. Dengan berbagai macam jenis produk, perusahaan ekspedisi menunjang kelancaran arus peredaran produk tersebut dari satu tempat ke tempat lain dengan mengefisiensikan waktu serta biaya, dengan harapan jasa ekspedisi bongkar muat dapat menunjang suksesnya perekonomian nasional.

Salah satu perusahaan jasa bongkar muat adalah PT. Lintas Samudera Jaya. Perusahaan ini memanfaatkan sumber daya manusia dalam proses melakukan kegiatan sehari-hari. Dalam menunjang kelancaran kegiatan maka diperlukan produktivitas dari setiap masing-masing karyawan. Produktivitas kerja karyawan menurut Dewan Produktivitas Nasional (2019) mempunyai pengertian sebagai sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan kerja karyawan pada hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan mutu kehidupan kerja karyawan pada hari esok harus lebih baik dari hari ini.

Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu, peran serta tenaga kerja di sini adalah penggunaan sumber daya produktivitas (Kusriyanto2019). Berdasarkan evaluasi ekonomi terhadap kinerja yang dicapai dalam proses produksi, produktivitas, efisiensi, dan efektivitas merupakan kriteria yang paling sering dipakai dalam bidang ekonomi.

Dari beberapa uraian teori para tokoh diatas dapat ditegaskan bahwa produktivitas kerja dalam bentuk penelitian ini adalah hasil atau ukuran yang menjadi pembanding antara input seperti sumber daya, tenaga kerja terhadap output yang dihasilkan oleh kinerja karyawan pada suatu industri seperti tindakan konstruktif, percaya diri, bertanggung jawab, memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan, mempunyai pandangan ke depan, mampu mengatasi persoalan dengan lingkungan yang berubah-ubah, mempunyai kontribusi yang positif terhadap lingkungannya, memiliki kekuatan untuk mewujudkan potensinya.

Pada PT. Lintas Samudera Jaya yang berkaitan dengan produktivitas karyawan cenderung menurun seperti halnya data yang dicantumkan oleh penulis yang berkaitan dengan penurunan tingkat produktivitas karyawan yang disesuaikan dengan indikator dari produktivitas karyawan yakni menurut Sutrisno (2019) adalah kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri dan efisiensi waktu. Berikut data estimasi waktu pengantaran barang sebagai berikut.



Gambar 1.1.
Grafik Estimasi Waktu Pengantaran Barang

Tabel 1.1
Estimasi Waktu Pengantaran Barang

Status Route	Route Pengangkutan	Bulan											
		Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Ags	Sep	Okt	Nov	Des
Rute I	Tanjung Mulia-Cemara-Belawan	Delay	Tepat Waktu	Delay	Delay	Tepat Waktu	Delay	Delay	Tepat Waktu	Delay	Tepat Waktu	Delay	Tepat Waktu
Rute II	Canang - Tanjung Morawa-Tembung	Delay	Delay	Delay	Tepat Waktu	Delay	Delay	Tepat Waktu	Delay	Delay	Tepat Waktu	Delay	Tepat Waktu
Rute III	Titi Kuning-Tembung-Tanjung Morawa-	Delay	Tepat Waktu	Delay	Tepat Waktu	Delay	Delay	Tepat Waktu	Delay	Tepat Waktu	Tepat Waktu	Delay	Tepat Waktu
Rute IV	Kayu Putih-Krakatau-Mabar	Tepat Waktu	Tepat Waktu	Delay	Tepat Waktu	Delay	Tepat Waktu	Delay	Delay	Tepat Waktu	Tepat Waktu	Delay	Tepat Waktu
Rute V	Sampali-Sunggal-Kampung Lalang	Tepat Waktu	Tepat Waktu	Delay	Tepat Waktu	Delay	Tepat Waktu	Delay	Tepat Waktu	Tepat Waktu	Tepat Waktu	Delay	Delay

Sumber: PT. Lintas Samudera Jaya

Berdasarkan tabel 1.1 data estimasi waktu pengantaran barang yang dengan 5 rute pengantaran yang dimana dari masing-masing rute diberikan

batas waktu pelaporan data pengantaran yakni sampai batas jam pulang kantor yakni jam 17.00 Wib. Namun pada penerapannya masih saja ditemukan keterlambatan pelaporan yang dilakukan oleh para supir dengan rata-rata keterlambatan 1 sampai 2 jam lamanya dan dalam hitungan satu bulan total keterlambatan sampai dengan 6 jam 48 jam. Keterlambatan ini diakibatkan karena berbagai faktor diantaranya karena faktor kesengajaan, faktor kendaraan yang rusak dan juga faktor kemacetan. Maka dari faktor keterlambatan ini akan memperlambat hasil penginputan data barang yang telah di antar sehingga dapat disimpulkan bahwa untuk tingkat produktivitas karyawan menurun.

Permasalahan diatas tidak sejalan dengan teori yang di sampaikan oleh Menurut Handoko (2018) berpendapat bahwa produktivitas merupakan sikap mental manusia dan usaha-usahanya untuk mencapai hasil yang lebih baik dengan menggunakan sumber daya seefektif mungkin yang akhirnya diukur dengan masukan yang digunakan untuk mencapai hasil yang optimal.

Untuk peningkatan produktivitas kerja karyawan, faktor yang paling berpengaruh salah satunya adalah lingkungan kerja. Dari penyempurnaan hasil dari produktivitas kerja karyawan, perusahaan dituntut untuk memberikan pelayanan kerja bagi karyawan dalam bentuk lingkungan kerja. Apabila lingkungan kerja yang diberikan oleh perusahaan dapat memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan, maka dalam pelaksanaan aktivitas kerja para karyawan dapat merasa lebih terjamin, sehingga kualitas kerja yang dihasilkan akan dapat terjamin dan aman.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain (Sunyoto 2019). Menurut Basuki dan Susilowati (2019:40) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya.

Dalam melakukan aktivitas perusahaan, lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada disekitar para pekerja, sehingga baik secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Lingkungan yang baik dan menyenangkan akan dapat menimbulkan semangat dan bergairah kerja, dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak menyenangkan akan dapat mengurangi semangat dan bergairah kerja. Hal hal yang perlu diperhatikan oleh pihak perusahaan adalah indikator dari lingkungan kerja seperti menurut Nitisemito (2019) diantaranya yakni suasana kerja, yang dimana kondisi ini mengharuskan karyawan mendapatkan kenyamanan pada saat bekerja, hubungan kerja dengan rekan kerja, yang dimana hal ini adalah adanya hubungan yang rukun dan aman antar sesama pekerja dalam berkomunikasi dan juga tersedianya fasilitas kerja, yang dimana hal ini perlu adanya perlengkapan alat pendukung kerja yang mampu melancarkan pekerjaan karyawan itu sendiri.

Pada perusahaan PT. Lintas Samudera Jaya memiliki Standar Operasional Prosedur (SOP) sendiri yang SOP ini di khususkan bagi semua karyawan yang bekerja di PT. Lintas Samudera Jaya sebagai berikut.

PT. LINTAS SAMUDERA JAYA Jl. Kl. Yos Sudarso Km 14 Martubung	Nomor Dokumen : KLBR/LSJ/SOP.07.10.2021
STANDARD OPERATING PROCEDURE (SOP)	Mulai Berlaku : 17 September 2021
	Revisi : --/--
	Tanggal Revisi : --/--
	Halaman : 1 Lembar
A. Tujuan Untuk menjelaskan sistem pelaksanaan yang harus dilakukan serta ditaati bagi setiap karyawan. B. Kualifikasi Personel Karyawan C. Prosedur Pelaksanaan 1. Setiap karyawan wajib membersihkan area kerja sebelum dan sesudah melakukan kegiatan kerja. 2. Setiap karyawan diwajibkan mampu mengamankan arcanya masing-masing. 3. Setiap karyawan diwajibkan mampu berbaur kepada sesama pekerja lainnya. 4. Setiap karyawan harus menghormati pimpinan perusahaan dengan melaksanakan segala aturan yang berlaku. 5. Setiap karyawan diwajibkan menjaga fasilitas kerja yang sedang di pakai mamupun yang selesai di pakai. 6. Setiap karyawan harus mempersiapkan alat kelengkapan kerja sebelum melakukan kegiatan. D. Unit Terkait 1. Bagian SDM 2. Lapangan 3. Supir Mengetahui Pimpinan PT. Lintas Samudera Jaya 	

Gambar 1.2
 Standar Operasional Prosedur PT. Lintas Samudera Jaya

Pada dasarnya lingkungan kerja di bagi kedalam dua kategori diantaranya lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik (Noorainy, 2019). Lingkungan Kerja Non Fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Sedangkan lingkungan kerja fisik merupakan segala hal yang memiliki bentuk fisik yang disediakan atau berada di perusahaan. Lingkungan kerja fisik dengan berbagai fasilitas yang memadai dapat dikatakan sebagai salah satu ciri lingkungan kerja yang sehat.

Lingkungan kerja merupakan sarana penunjang kelancaran proses kerja dimana kenyamanan dan keselamatan dalam bekerja juga sangat diperhitungkan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan bagi para pegawai sehingga dapat mendukung kinerja pegawai dalam melaksanakan aktifitas pekerjaannya (Parhusip A.A, 25:2023).

Pada perusahaan PT. Lintas Samudera Jaya yang berkaitan dengan lingkungan kerja fisik yakni belum lengkapnya fasilitas kerja yang disediakan oleh pihak perusahaan, ruangan kerja karyawan khususnya pada bagian administrasi yang begitu sempit dan juga masih minimnya alat kelengkapan kerja karyawan seperti alat pelindung diri pada saat bekerja, jika terjadi kecelakaan kerja yang belum tersedia. Kemudian juga terdapat beberapa pelanggaran yang sering dilakukan oleh para karyawan yang secara otomatis melanggar tata tertib perusahaan yang berkaitan dengan lingkungan non fisik

Faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan adalah kompensasi. Besarnya kompensasi mencerminkan status dan tingkat jabatan seorang karyawan, jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi dan statusnya semakin baik. Dengan demikian, tingkat produktivitas kerjanya juga semakin baik. Di sinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran).

Kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi pegawai dan manajer, baik berupa finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap orang karyawan (Sihotang 2019:220).

Kompensasi karyawan adalah semua bentuk bayaran atau hadiah bagi karyawan dan berasal dari pekerjaan mereka. Kompensasi tersebut terdiri atas dua komponen utama yaitu pembayaran langsung (dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus), serta pembayaran tidak langsung (dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan liburan yang dibiayai oleh perusahaan (Dessler 2019:46).

Besaran upah atau gaji yang diterima karyawan PT. Lintas Samudera Jaya dalam setiap bulannya yakni hanya sekitaran 2,400.000 sampai dengan 2,500.000 nilai tersebut sangat jauh dengan batas upah minimum Kota Medan yakni menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Kemenaker) Nomor 18 tahun 2022 tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2023, UMR Medan kini mengalami kenaikan sebesar Rp 253.472, atau lebih tinggi daripada tahun sebelumnya, yakni Rp 3.370.645 per bulan. Demikian juga tidak adanya tunjang kinerja insentif yang diberikan oleh pihak perusahaan. Untuk tunjangan hari raya (THR) pekerja hanya mendapatkan hanya 50% dari total gaji. Kemudian juga untuk bonus, para pekerja tidak mendapatkan bonus jika target kerja tercapai.

Bila dikaji lebih dalam hal-hal yang berkaitan dengan indikator kompensasi seperti menurut Simamora (2020) seperti gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas. Namun pada dasarnya penulis mencantumkan data

yang berkaitan dengan kompensasi yang di dapatkan oleh pekerja sebagai berikut.

Tabel 1.5
Daftar Jumlah Kompensasi Karyawan

No.	Daftar Kompensasi	Jumlah
1.	Upah/Bulan	Rp. 2.400.000-Rp. 2.500.00
2.	Uang Lembur/Jam	Rp. 12.500/Jam
3.	Tunjangan Hari Raya	Rp. 1.200.000-Rp. 1.250.000
4.	Uang Jalan (Supir)	Rp. 300.000-Rp.400.000

Sumber: PT. Lintas Samudera Jaya

Berdasarkan tabel kompensasi diatas dapat disimpulkan bahwa setiap bulannya para pekerja hanya diberikan upah/gaji dengan jumlah Rp. 2.400.000 hingga 2.500.000 dalam setiap bulannya, jika karyawan mendapatkan jatah lembur upah yang didapatkan perjamnya hanya berjumlah sebanyak Rp. 12.500/jam dan juga untuk THR para pekerja hanya mendapatkan 50% dari jumlah gaji, sedangkan sesuai dengan aturan Pemerintah upah untuk lembur setiap jamnya ketentuan lembur dalam pasal 78 UU No 13 tahun 2003 jumlah nominal yang diberikan 1,5 kali dari upah perharinya untuk jam pertama dan pada jam berikutnya 2 kali dari upah perharinya. kemudian untuk khusus untuk supir diberikan upah jalan sebesar Rp. 300.000 – Rp. 400.000 untuk satu hari dengan berbagai rute yang di jalani, maka dari penjelasan ini upah yang di dapatkan oleh para pekerja di rasa kurang cukup untuk mencukupi kebutuhan sehari-hari sehingga dalam hal ini perlu adanya kebijakan yang harus di evaluasi oleh pihak perusahaan itu sendiri sehingga nantinya tidak menurunkan produktivitas dari karyawan itu sendiri.

Dari penjelasan diatas dan dengan fenomena yang telah dijelaskan oleh penulis, maka dari itu berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan penulis di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Lintas Samudera Jaya”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat disimpulkan identifikasi masalah dalam penelitin ini:.

1. Adanya penurunan produktivitas karyawan yang ditandai dengan lambannya proses pengantaran barang yang dilakukan oleh para supir dengan keterlambatan waktu 6 sampai dengan 48 jam lamanya dalam sebulan.
2. Sering terjadinya permasalahan dari lingkungan fisik dan juga lingkungan non fisik seperti area kerja yang sempit dan juga terjadi ketidaktaatan karyawan terhadap SOP perusahaan.
3. Belum memuaskan kompensasi yang diberikan kepada para karyawan setiap bulannya baik dari segi upah yang kecil, upah lembur dan juga tunjangan hari raya yang nominalnya juga kecil.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat disimpulkan rumusan masalah dalam penelitian ini.

1. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Lintas Samudera Jaya?

2. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Lintas Samudera Jaya?
3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Lintas Samudera Jaya?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Lintas Samudera Jaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Lintas Samudera Jaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Lintas Samudera Jaya.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk menguatkan teori yang telah ada terkait dengan lingkungan kerja dan kompensasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Lintas Samudera Jaya.

2. Perusahaan

Agar dapat membantu manajemen perusahaan dalam mengelola roda perusahaan yang akan dilakukan untuk kedepannya.

3. Bagi Akademik

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat membantu dalam proses perbaikan dalam pengembangan kreatifitas mahasiswa nantinya.

4. Penelitian Selanjutnya

Manfaat dari penelitian ini bagi penelitian selanjutnya ialah sebagai bahan referensi dalam pembuatan proposal skripsi dan nantinya dapat mempermudah dalam proses pengerjaannya.