

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dalam mencapai tujuan suatu perusahaan karena suatu perusahaan pada umumnya didirikan dengan memiliki tujuan agar dapat melangsungkan hidupnya dan memperoleh keuntungan yang maksimal. Agar dapat mencapai tujuan tersebut, perusahaan harus melakukan berbagai upaya agar dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Produktivitas kerja karyawan sangatlah penting bagi suatu perusahaan sebagai alat ukur keberhasilan dalam menjalankan usaha karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan maka semakin tinggi laba yang dicapai oleh perusahaan, (Siregar, 2020).

Sehingga produktivitas kerja karyawan pada sebuah perusahaan merupakan masalah yang selalu hangat dan tidak ada habis-habisnya untuk dibahas. Permasalahan yang terkait dalam produktivitas juga merupakan isu strategis bagi perusahaan yang memprogram masalah sumber daya manusia. Banyak aspek internal dan eksternal yang mendukung terciptanya produktivitas kerja yang efektif dan efisien dalam suatu perusahaan, (Samsuni, S., 2017).

Menurut (Hasibuan dalam Busro, 2018:340) mengatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktubahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Sedangkan menurut (Tohardi dalam Sutrisno, 2017:100) produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini. Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah sikap mental karyawan yang mencerminkan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan dan hasil yang diperoleh berdasarkan sumber daya yang digunakan.

Menurut Menurut (Sutrisno, 2016) mendefinisikan pengalaman kerja merupakan adalah suatu dasar/acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga

produktivitas, produktivitas dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya. Dalam penelitian ini indikator yang digunakan meliputi: lama waktu/masa kerja, tingkat pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki, penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Wilson, 2012:230) menjelaskan bahwa peningkatan kinerja merupakan hal yang di inginkan baik dari pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja karyawan baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan.

Disisi lain, hal yang tidak kalah pentingnya untuk diperhatikan adalah lingkungan kerja bagi karyawan yang melakukan aktivitas dalam perusahaan, lingkungan kerja akan memberikan rasa nyaman dan ketenangan kepada setiap pekerja yang ada dalam perusahaan, dengan demikian lingkungan kerja harus diciptakan sedemikian rupa oleh pihak perusahaan dan tidak dapat terjadi begitu saja (Apriani, 2012). Lingkungan kerja dapat berkaitan dengan iklim dan suasana kerja, tata layout dalam perusahaan, perlengkapan dan peralatan yang mendukung kelancaran kegiatan kerja (Izzah dan Ardiani, 2016). Semua unsur yang terdapat dalam lingkungan kerja satu sama lainnya harus saling mendukung untuk menciptakan suasana lingkungan kerja yang diinginkan oleh semua pihak yang terlibat didalamnya. Menyadari betapa pentingnya perhatian manajemen perusahaan terhadap lingkungan kerja guna mendukung kelancaran pelaksanaan kegiatan pekerjaan, sudah sewajarnya bagi pemilik perusahaan untuk memandang permasalahan lingkungan kerja menjadi prioritas disamping kinerja dan produktivitas yang diberikan oleh karyawannya.

Menurut (Aulia dan Troena, 2013) kompensasi adalah unsur penting yang mendorong dan memotivasi seseorang maupun kelompok untuk melakukan suatu aktivitas tertentu yang dapat digunakan untuk memenuhi berbagai keperluan hariannya. Berbicara tentang kompensasi dalam sebuah perusahaan, adalah berkaitan dengan imbal jasa yang harus diterima oleh seorang karyawan atau pegawai dari pekerjaan yang dilakukannya dalam kurun waktu harian, mingguan atau bulanan. Dengan demikian, dari kompensasi yang diterima oleh masing-masing karyawan dalam sebuah perusahaan menggambarkan pemenuhan hak-hak dari hasil jerih payahnya yang diterima dari gaji pokok, insentif, atau bonus yang dihitung dalam dalam satuan finansial atau nonfinansial, sesuai atau tidak sesuai dengan pengorbanan yang mereka berikan kepada perusahaan. Karena setiap karyawan berhak mendapatkan penghargaan yang adil dari pemimpinnya sebagai timbal balik atas jasa yang diberikan karyawan tersebut (Danaswara dan Dionisius, 2018), sehingga dapat mendorong gairah,

semangat kerja, kinerja atau produktivitas karyawan, dan dibutuhkan adanya hubungan yang saling menguntungkan antara perusahaan dengan karyawan.

(Wibowo, 2014) Mengemukakan bahwa produktivitas adalah menyangkut hasil akhir, seberapa besar hasil akhir yang mampu diperoleh dalam suatu proses dalam hal ini adalah efisien dan efektivitas, melalui peningkatan produktivitas kerja karyawan diharapkan dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi dan menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Berdasarkan pendapat-pendapat para ahli di atas tersebut, dapat dikatakan bahwa produktivitas kerja karyawan merupakan suatu alat ukur keberhasilan dalam menjalankan usaha yang mampu meningkatkan hasil atau output secara efektif dan efisien. Maka pada penelitian ini peneliti ingin melakukan penelitian terkait produktivitas tenaga kerja yang dapat dipengaruhi oleh pengalaman kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi. Berikut adalah beberapa hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh pengalaman kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan yang memiliki hasil berbeda-beda.

Pertama membahas penelitian terdahulu terkait pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan yang dimana pada penelitian yang dilakukan oleh (Rumtotmey, 2022) mengatakan bahwa pengalaman kerja pada Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Manado berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai dikarenakan pengalaman di perlukan karena pengalaman yang dimiliki oleh pegawai akan menunjang terciptanya kinerja yang optimal. Dengan begitu semakin berpengalaman seseorang maka baik kinerjanya sendiri ataupun kinerjanya tim jika berada dalam suatu tim lebih tinggi dan lebih baik dibandingkan dengan pegawai yang pengalaman kerjanya lebih sedikit. Pengalaman dalam sebuah kegiatan sangat diperlukan. Sependapat dengan penelitian (Anwar, 2015) mengatakan bahwa Pengalaman kerja pada Unit Produksi Pada PT. Misaja Mitra Pati *Factory* Kabupaten Pati berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan artinya semakin ditingkatkan pengalaman kerja karyawan maka produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat. Penelitian (Putri, 2016) mengatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel pengalaman kerja pada bagian Produksi CV. Karunia Abadi Wonosobo terhadap produktivitas kerja karyawan sependapat dengan penelitian (Kristianti, 2020) Pada PT. Mobilindo Perkasa Di Tangerang.

Kedua membahas penelitian terkait pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan yang dimana pada penelitian yang dilakukan (Arischa, 2022) mengatakan secara simultan lingkungan kerja di PT. Indonesia Karya Sukses Lestari Pacitan berpengaruh

secara signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja, penelitian oleh (Rumtotmey, 2022) mengatakan bahwa lingkungan kerja pada Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Manado berpengaruh produktifitas kerja karyawan memiliki pengaruh yang positif tapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai, tidak berpengaruhnya lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dikarenakan lingkungan yang dapat meningkatkan efisiensi saat dalam bekerja, lingkungan yang bersih, tenang, dan juga lingkungan yang membuat hubungan antar rekan kerja menjadi baik, hal ini sependapat dengan hasil penelitian (Pitriyani, 2020), (Herispon, 2021) , dan (Apriani, 2012) bahwa lingkungan kerja pada PT. BPR Restu Artha Makmur Kantor Pusat Majapahit Semarang berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan sehingga setiap peningkatan produktifitas kerja karyawan karna adanya faktor lingkungan kerja yaang telah menjadi unsur yang harus selalu menjadi perhatian oleh perusahaan guna dapat memberikan rasa nyaman, aman dan tenang kepada setiap pekerja yang terlibat didalamnya. Namun terdapat perbedaan pada penelitian yang dilakukan oleh (Fathussyaadah, 2020) bahwa lingkungan kerja pada Bagian Produksi Susu UHT PT. Indolakto tidak terlalu berpengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Ketiga membahas penelitian terkait pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan yang dimana pada penelitian yang dilakukan (Arischa, 2022) mengatakan bahwa kompensasi di PT. Indonesia Karya Sukses Lestari Pacitan berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi berpengaruh terhadap tinggi rendahnya produktivitas tenaga kerja, begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh (Pitriyani, 2020) menunjukkan bahwa pemberian kompensasi pada PT. Pegadaian Persero Cabang Rantauprapat berpengaruh terhadap tinggi rendahnya produktivitas tenaga kerja. Hal ini sependapat dengan hasil penelitian (Herispon, 2021), (Apriani, 2012), dan (Azikin, 2019) yang mengatakan bahwa kompensasi pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan yang dimana Kompensasi dapat dijadikan alat pengawasan, pengukur produktivitas atau kinerja dan metode guna mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan dari aspek positif, tetapi kompensasi juga dapat dijadikan sebagai sanksi kepada karyawan yang mempunyai produktivitas rendah atau kinerjanya dengan memberikan hukuman dengan penurunan kompensasi (gaji, upah, insentif dan lainnya) sehingga kompensasi dilihat dari aspek negatif. Namun terdapat perbedaan pada penelitian yang dilakukan oleh (Kusnawan,

2019) mengatakan bahwa variabel kompensasi pada Aplikasi *e-Wallet* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

PT. Arta Boga Cemerlang dikenal sebagai distributor tunggal Orang Tua Group yang mendistribusikan produk dari sejumlah produsen ke seluruh wilayah di Indonesia. Berkat upaya keras serta terus menjaga komitmen untuk selalu memberikan yang terbaik, Arta Boga Cemerlang mampu mendapatkan pengakuan sebagai perusahaan distributor terbaik di Indonesia yang diikuti dengan mendapatkan penghargaan sebagai *The Best Food and Distributor* telah berhasil diraih setiap tahunnya pada *Corporate Image Award IMAC (Indonesia Most Admired Company)*. PT. Arta Boga Cemerlang percaya bahwa *trustworthiness* adalah hal terpenting. Oleh karenanya mengutamakan *profesionalisme*, ketepatan waktu dalam pengiriman dan *profesionalisme*, ketepatan waktu dalam pengiriman dan wilayah jangkauan yang luas, PT. Arta Boga Cemerlang menjadi distributor tunggal OT, dan berhasil menghantarkan produk- produk OT kepada konsumen yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia. Arta Boga Cemerlang memiliki jaringan distribusi dan logistik yang kuat, baik di kota besar maupun kota kecil di seluruh Indonesia.

Berdasarkan dari hasil penelitian terdahulu yang terjadi inkonsistensi hasil penelitian antara lingkungan kerja yang dilakukan oleh (Fathussyaadah, 2020) dan (Arischa, 2022) terhadap produktivitas kerja karyawan, begitu juga dengan penelitian (Alfarisi, 2020) dan (Kusnawan, 2019) terjadi inkonsistensi hasil penelitian antara kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Perbedaan dengan peneliti terdahulu terletak pada objek penelitian yaitu pada PT.Arta Boga Cemerlang,TBK Kantor Wilayah Jawa Timur Selatan dengan menilai produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan diseluruh karyawan yang ada disetiap divisi yang diharapkan dapat pada penelitian dapat melihat secara menyeluruh besarnya pengaruh produktivitas kerja karyawan sebagai variabel terikat yang dipengaruhi oleh pengalaman kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi sebagai variabel bebas, yang sebelumnya belum ada penelitian pada PT.Arta Boga Cemerlang terkait produktivitas kerja karyawan terkait PT.Arta Boga Cemerlang merupakan distributor tunggal dari Orang Tua Grup yang bergerak di bidang FMCG (*Fast Moving Consumer Goods*), dengan kategori produk yang didistribusikan produk dari OT, diantaranya yaitu makanan, minuman, dan *personal care*. Sehingga didasarkan pada pra riset yang ada, peneliti menadari perlunya diadakan penelitian terkait produktivitas kerja karyawan pada PT.Arta Boga Cemerlang,TBK Kantor Wilayah Jawa Timur Selatan yang dipengaruhi pengalaman kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi.

Sehingga, berdasarkan uraian latar belakang diatas, pada penelitian ini dilakukan penelitian untuk mengetahui “Pengaruh Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.Arta Boga Cemerlang,TBK Kantor Wilayah Jawa Timur Selatan”.

### **1.2 Perumusan Masalah**

1. Apakah Pengalaman Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.Arta Boga Cemerlang,TBK Kantor Wilayah Jawa Timur Selatan ?
2. Apakah Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.Arta Boga Cemerlang,TBK Kantor Wilayah Jawa Timur Selatan ?
3. Apakah Kompensasi Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.Arta Boga Cemerlang,TBK Kantor Wilayah Jawa Timur Selatan ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Mengetahui pengaruh Pengalaman Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.Arta Boga Cemerlang,TBK Kantor Wilayah Jawa Timur Selatan.
2. Mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.Arta Boga Cemerlang,TBK Kantor Wilayah Jawa Timur Selatan.
3. Mengetahui pengaruh Kompensasi Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.Arta Boga Cemerlang,TBK Kantor Wilayah Jawa Timur Selatan.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun Manfaat dari Penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Teoritis
  - a. Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi para pembaca mengenai Pengaruh Pengalaman Kerja, Lingkungan kerja dan Kompensasi terhadap Produktivitas kerja Karyawan.
  - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya.
2. Praktis
  - a. Manfaat Bagi Perusahaan Memberikan pertimbangan dalam mengambil keputusan terkait kebijaksanaan Pengalaman Kerja, Lingkungan kerja dan Kompensasi selama ini apakah sudah berjalan efektif atau tidak.

- b. Manfaat Bagi Akademik Melalui Penelitian ini dapat meningkatkan reputasi kampus melalui hasil penelitian yang berpengaruh terhadap masyarakat luas.
- c. Manfaat Bagi Peneliti Dapat menambah wawasan dan mengimplementasikan ilmu yang didapat selama di bangku perkuliahan

