

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Roda dunia usaha dewasa ini semakin maju dengan pesat selaras dengan kemajuan-kemajuan dunia perekonomian, membuat manajemen harus semakin jeli di dalam menentukan langkah kebijaksanaan yang akan ditempuh pada masa yang akan datang. Dunia perekonomian adalah sangat kompleks dan dinamis sifatnya. Bersifat kompleks karena banyak aspek yang terkait didalamnya, dan dinamis dengan adanya perkembangan-perkembangan serta perubahan yang selalu terjadi didalam aspek-aspek lingkungan perekonomian tersebut. Sehingga hal ini menuntut dunia usaha untuk mengadakan penyesuaian-penyesuaian terhadap langkah kebijaksanaan yang akan ditempuhnya.

Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai salah satu cabang ilmu manajemen, akhir-akhir ini mulai diperkenalkan sebagai suatu pendekatan baru. Dan pendekatan ini dalam waktu yang relatif singkat telah menjadi suatu kebijaksanaan yang dianggap cukup akurat untuk mengatasi masalah-masalah yang

terdapat di dalam perusahaan. Pada dasarnya pendekatan sumber daya manusia menekankan pada pendapat, bahwa manusia adalah titik pusat dari segalanya demi keberhasilan setiap usaha yang akan dilakukan, sehingga tenaga manusia baik pikiran, kreativitas dan daya cipta yang merupakan cerminan mutu manusia, harus dapat diupayakan serta digunakan seoptimal mungkin.

Semakin besar dan cepatnya perubahan-perubahan aspek lingkungan yang secara mendadak dan tanpa terkendali melanda dunia usaha, maka pendekatan yang dilakukan terhadap manusia terasa sangat tepat dan sesuai. Hal ini disebabkan dampak perubahan lingkungan akan secara langsung berpengaruh terhadap manusia sebagai salah satu faktor produksi yang terpenting, maka pendekatan terhadap sumber daya manusia rasanya tak dapat dihindari lagi.

Kebijaksanaan sumber daya manusia adalah tindakan-tindakan strategis yang diambil untuk mengatasi masalah-masalah yang menyangkut sumber daya manusia itu sendiri. Sebetulnya masalah ini sangat luas dan kompleks serta saling terkait, sehingga tidak hanya bersumber pada satu masalah

saja tetapi menyangkut banyak masalah. Oleh karena itu penanganannya banyak cara ataupun jalan.

Perusahaan adalah suatu tempat dimana orang-orang memperoleh pengalaman kerja dan kesempatan meningkatkan ketrampilannya. Sedangkan tanggung jawab peningkatan ketrampilan seperti itu sebagian besar tergantung pada pimpinan perusahaan. Dengan demikian jelas bahwa faktor manajemen akan berperan dalam peningkatan produktivitas, baik secara langsung melalui perbaikan pengorganisasian dan tata prosedur yang memperkecil pemborosan, maupun tidak langsung penciptaan bagi seseorang untuk berkembang dan menyediakan fasilitas lingkungan kerja dan perbaikan penghasilan, serta jaminan sosial.

Pemberian upah dan jaminan sosial tercermin dalam sistem pengupahan. Sistem pengupahan bukan saja bertujuan untuk menjamin imbalan atas prestasi seseorang, tetapi juga untuk mendorong setiap karyawan berprestasi lebih baik lagi. Perbaikan tingkat penghasilan dalam arti imbalan atas penghargaan ternyata menjadi pendorong bagi seseorang untuk bekerja lebih bersemangat. Hal ini sangatlah penting untuk memacu produktivitas barang secara maksimal.

Penghasilan dalam arti upah, bagi seseorang berkaitan langsung dengan kemampuannya untuk memenuhi kebutuhan pokok seperti makanan, pakaian, perumahan, dan kesehatan, yang lebih lanjut akan mempengaruhi kepuasan kerja seseorang dan akhirnya berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas barang yang dihasilkan.

Salah satu usaha untuk mencapai hal tersebut adalah melalui sistem pengupahan yang dapat menjamin pemenuhan kebutuhan bagi karyawan itu sendiri beserta keluarganya. Semua ini disebabkan mereka merasakan bahwa kebutuhannya telah terpenuhi, sehingga dalam melakukan pekerjaannya pun mereka merasa tenang tanpa dibayangi adanya rasa was-was berkenaan dengan pemenuhan kebutuhannya.

Seperti telah dikatakan bahwa kebutuhan pokok hanya dapat dicapai lewat penghasilan yang diperoleh atas imbalan kerja yang dilakukan, namun dalam perkembangan lebih lanjut manusia tidak hanya puas dengan hal itu. Lingkungan kerja yang meliputi kondisi kerja dalam arti fisik adalah segala sesuatu yang berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas rupanya juga mendapat perhatian mereka. Para karyawan juga mulai menuntut adanya lingkungan kerja yang

menyenangkan. Mereka beranggapan bahwa dengan lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat mereka betah bekerja, tidak cepat lelah yang lebih penting para karyawan merasa bahwa dirinya juga mendapat perhatian serta perlakuan sebagaimana mestinya. Sehingga hal ini akan mendukung seseorang untuk merasakan kepuasan kerja dan mencapai produktivitas barang yang dihasilkan secara optimal.

Perusahaan ubin yang berada di Daerah Kabupaten Demak sebagai industri-industri kecil yang tentunya banyak mempekerjakan tenaga kerja dan rupanya tidak dapat terlepas dari permasalahan yang berkaitan langsung dengan sumber daya manusia. Oleh sebab itu manajemen perlu mensyaratkan adanya pendekatan yang lebih realistis terhadap kebijaksanaan yang diberikan bagi karyawannya, diantaranya upah dan lingkungan kerja.

Melihat uraian tersebut di atas, penulis tertarik untuk memilih masalah upah dan lingkungan kerja dalam kaitannya dengan produktivitas kerja, maka dalam penulisan skripsi ini penulis memilih judul "PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN UBIN CV. TEMPEL JAYA INDAH DEMAK".

## 1.2. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah ini dimaksudkan agar pembahasan yang dilakukan tidak menyimpang dari masalah yang diteliti, sehingga mudah dipahami dan dimengerti maksud dari penelitian. Dalam hal ini penulis membatasi tentang :

### 1. Kompensasi, meliputi :

- Upah untuk mencukupi kebutuhan primer.
- Upah untuk mencukupi kebutuhan sekunder.
- Upah sebagai pemacu motivasi kerja.
- Upah merupakan salah satu alat untuk kepuasan kerja.

### 2. Lingkungan kerja, meliputi :

- Keadaan penerangan di tempat kerja.
- Keadaan udara di tempat kerja.
- Keadaan suara di tempat kerja.
- Keadaan warna di tempat kerja.

### 3. Produktivitas kerja, meliputi :

- Kualitas produk yang dihasilkan.
- Kuantitas produk yang dihasilkan.
- Pemborosan penggunaan barang.
- Kwantitas produk rusak.

### 1.3. Perumusan Masalah

Adapun perumusan masalah yang akan penulis kemukakan yang ada pada Perusahaan Ubin di Daerah Kabupaten Demak, adalah sebagai berikut :

1. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Seberapa besar pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

### 1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang akan dicapai adalah :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

## 1.5. Kegunaan Penelitian

### 1.5.1. Kegunaan Teoritis

Untuk menerapkan teori yang penulis peroleh di bangku kuliah dalam dunia usaha yang realistik.

### 1.5.2. Kegunaan Praktis

Untuk menguji kebenaran-kebenaran dalam dunia usaha.

