

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi telah bergulir, dominasi teknologi informasi sebagai infrastruktur menjadi menjadi sahabat para pelaku bisnis. Ekonomi akan lebih berbasis pada pengetahuan, bukan tanah, atau mesin-mesin tradisional. Aset ekonomi semakin tidak lagi bersifat fisik, seperti gedung, mesin atau properti lainnya, tetapi bersifat mental intelektual, seperti persepsi pasar, hubungan, citra perusahaan, citra merek hak paten, kredibilitas, visi, dan pengetahuan khusus.

Agar perusahaan mampu terus bertahan dan bersaing, dominasi teknologi saja tidak cukup jika tidak ditunjang oleh SDM yang andal, sehingga investasi dalam sumber daya ekonomi yang paling berharga, yaitu SDM tidak dapat ditunda lagi. Ancaman nyata terbesar terhadap stabilitas ekonomi adalah angkatan kerja yang tidak siap untuk menghadapi tantangan-tantangan maupun perubahan-perubahan yang terjadi di sekelilingnya. SDM yang tidak mempunyai kesanggupan menghadapi tuntutan-tuntutan globalisasi menganggap pekerjaan sebagai beban. Mereka menjalani pekerjaan sebagai suatu keharusan dan tuntutan. Kondisi akhirnya tidak dirasakan makna kerja. SDM yang menganggap pekerjaan sebagai beban dapat dikatakan sebagai SDM yang mempunyai etos kerja rendah.

Tentunya untuk menjawab tantangan tersebut harus disiapkan tenaga kerja yang andal dalam berbagai bidang masing-masing. Pembentukan sumber daya manusia (SDM) yang andal di dalam organisasi dimulai sejak proses seleksi sampai yang bersangkutan dapat menjalankan tugas masing-masing tenaga kerja yang ada di dalam perusahaan tersebut. Pada dasarnya, sumber daya manusia adalah suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi. Sebab, sumber daya manusia adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan.

Pengambilan suatu keputusan yang terbaik yang dihasilkan oleh suatu sumber daya manusia menunjukkan kinerja seseorang dan kemampuannya untuk menganalisis suatu masalah dalam lingkup kerja dan jabatannya. Namun hal tersebut juga tidak terlepas dari kejelian dan ketepatan dalam proses menentukan seorang pegawai untuk berada dalam suatu pekerjaan dan jabatan

tertentu. Pegawai yang mampu melakukan pekerjaan dan jabatan tertentu. Pegawai yang mampu melakukan pekerjaan tertentu mungkin akan lebih tepat dan baik jika dia ditempatkan pada bidang tertentu juga. *The right man on the right place*, akan membawa suatu organisasi pada hasil kinerja yang maksimal dan mengurangi kesalahan-kesalahan dalam tugas atau pekerjaan.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Berbagai macam pendapat tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, antara lain adanya yang menciptakan *human resources*, ada yang mengartikan sebagai *manpower management* serta ada yang menyetarakan dengan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya). Akan tetapi, pada manajemen sumber daya manusia yang mungkin tepat adalah *human resources management* (manajemen sumber daya manusia), dengan demikian secara sederhana pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia adalah Mengelola Sumber Daya Manusia.

Menurut Drs. Malayu S.P Hasibuan (2012:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Danang (2012:203) produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan yang memiliki peran tenaga kerja dalam persatuan waktu. Menurut Mulyadi (2015:100) "produktivitas kerja adalah hasil kerja seseorang atau karyawan yang membandingkan antara input dan output".

Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja didalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Menurut Flippo yang dikutip oleh Hasibuan (2011:143) motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai..

Menurut Rivai dan Sagala (2013:1008) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Jadi stress kerja dapat dinyatakan sebagai suatu tekanan yang dirasakan karyawan dalam pekerjaannya, yang bersumber dari tugas, pimpinan dan promosi, sehingga mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi karyawan tersebut.

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi, dan skala kompensasi. Dalam praktiknya masih banyak perusahaan yang belum memahami secara benar system kompensasi. Menurut Hasibuan (2011:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Karena bila kompensasi dirasakan tidak layak dan tidak adil oleh para karyawan, maka tidak mustahil hal tersebut merupakan sumber kecemburuan sosial. Untuk itulah paling tidak kecemburuan sosial tersebut dapat ditekan atau dapat diminimalkan serendah mungkin, maka perlu tindakan preventif. Pemberian kompensasi yang layak dan adil tersebut merupakan kata kunci dalam upaya mendekati pemberian upah yang layak dan adil tersebut.

Kenyamanan karyawan dalam bekerja juga menjadi faktor penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Kenyamanan tersebut akan tercapai dengan adanya lingkungan kerja yang baik. Dengan adanya kondisi kerja yang baik diharapkan dapat memacu produktivitas kerja karyawan yang tinggi. Menurut Sedarmayanti (2011:2) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok, kondisi kerja, dan hubungan karyawan didalam perusahaan yang bersangkutan.

Dikecamatan Trimurjo, kabupaten Lampung Tengah terdapat desa yang bernama Simbarwaringin, didesa ini terdapat kawasan perdagangan yang ada di Jalan Simbarwaringin yaitu Indomart, Alfamart, Multimart , Pasar Trimurjo, Pasar Simbarwaringin, dan Pasar Welit. Ada juga fasilitas umumnya yaitu Kantot Pos (kode pos 34172), Polsek Trimurjo, BRI Simbarwaringin, dan Puskesmas yang beroperasi 24 jam.

Multimart adalah supermarket yang cukup besar yang ada dikawasan Simbarwaringin, Multimart Simbarwaringin dapat dikatakan sangat strategis untuk dijangkau oleh para konsumen karena berada di jalur utama Jalan Raya Simbarwaringin, Multimart Simbarwaringin menjual segala kebutuhan konsumen mulai dari pakaian, sepatu, buku, alat rumah tangga, dan masih banyak lagi. Multimart Simbarwaringin beroperasi setiap hari dan selalu ramai pengunjung untuk berbelanja .Multimart Simbarwaringin mempunyai fasilitas tempat parkir cukup yang luas dan ruangan yang cukup luas di dalamnya sehingga konsumen menjadi lebih nyaman saat berbelanja. Di Multimart Simbarwaringin terdapat setiap konter yang dijaga oleh karyawan yang berbeda, sehingga memudahkan konsumen saat berbelanja. Karyawan Multimart Simbarwaringin berjumlah 40 orang.

Fenomena yang terjadi di Multimart Simbarwaringin yaitu motivasi kerja. Fenomena tersebut secara eksplisit dapat dilihat pada Tabel 1 dibawah ini :

Tabel 1 Hasil Survei Pendapat 40 Orang Karyawan di Multimart Simbarwaringin tentang Fenomena Pemberian Motivasi dari Pimpinan

PENDAPAT KARYAWAN	YA	TIDAK
Pimpinan / Atasan langsung selalu memotivasi untuk melaksanakan tugas-tugas kerja dengan baik dan efektif	18	22
Pimpinan / Atasan langsung memberikan pengarahan kepada karyawan sebelum melaksanakan tugas	20	20
Pimpinan / Atasan langsung selalu peduli terhadap persoalan kerja karyawannya	17	13

(Sumber: Multimart Simbarwaringin 2020)

Dari tabel 1 dapat dilihat bahwa motivasi kerja pegawai yang sebagian besar berpendapat bahwa pemimpin kurang memberikan motivasi sehingga kurangnya gairah kerja karyawan dan produktivitas karyawan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Adapula fenomena yang di dapatkan berdasarkan survei pada karyawan di MultiMart Simbarwaringin yang berhubungan dengan stres kerja yang berpengaruh terhadap ketidakhadiran karyawan. Fenomena tersebut dapat dilihat pada data Tabel 2 dibawah ini :

Tabel 2 Data Ketidakhadiran Karyawan MultiMart Simbarwaringin Bulan April – Oktober 2020

Bulan	Total Ketidakhadiran Karyawan	Presentase Ketidakhadiran
April	3	7,5%
Mei	3	7,5%
Juni	4	10, %
Juli	5	12,5%
Agustus	7	17,5%
September	9	22,5 %
Oktober	10	25 %
Rata-Rata Ketidakhadiran	6	15 %

(Sumber: Multimart Simbarwaringin 2020)

Dapat dilihat pada tabel 2 meningkatnya angka ketidakhadiran karyawan yaitu meningkatnya jumlah ketidakhadiran karyawan yang berhubungan dengan stres kerja. Kurangnya waktu libur dan beban kerja yang cukup berat, berdampak pada kesehatan karyawan dan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Adapun fenomena yang di dapatkan berdasarkan survei pada Multimart Simbarwaringin yaitu target pendapatan omset per bulan yang berhubungan dengan produktivitas kerja, yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 3 Data Target Pendapatan Omset Per Bulan Multimart
Simbarwaringin
Bulan April – Oktober 2020**

Bulan	Target	Tercapai	Presentase
April	1.000.000.000	850.000.000	85%
Mei	1.000.000.000	750.000.000	75%
Juni	1.000.000.000	750.000.000	75%
Juli	1.000.000.000	680.000.000	68%
Agustus	1.000.000.000	650.000.000	65%
September	1.000.000.000	590.000.000	59%
Oktober	1.000.000.000	570.000.000	57%

(Sumber: Multimart Simbarwaringin 2020)

Dari tabel 3 dapat dilihat bahwa omset per bulan perusahaan terus menurun, hal ini disebabkan karena penurunan produktivitas kerja karyawan ditambah lagi dengan adanya pandemi covid 19, yang bisa dikatakan omset per bulan masih dibawah pencapaian target.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI, STRES KERJA, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN MULTIMART SIMBARWARINGIN”**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Multimart Simbarwaringin ?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Multimart Simbarwaringin ?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Multimart Simbarwaringin ?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Multimart Simbarwaringin ?
5. Apakah motivasi, stres kerja, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan Multimart Simbarwaringin ?

C. Tujuan Penelitian

Dari latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang akan dicapai melalui penelitian ini sebagai berikut :

1. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan Multimart Simbarwaringin
2. Mengetahui pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Multimart Simbarwaringin
3. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan Multimart Simbarwaringin
4. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Multimart Simbarwaringin
5. Mengetahui pengaruh motivasi, stres kerja, kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan Multimart Simbarwaringin

D. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi sebagai berikut:

1. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan akan pengaruh motivasi, stress kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan

2. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah masukan yang terkait kepada Multimart Simbarwaringin dalam mengelola produktivitas kerja karyawannya dengan mengetahui pengaruh motivasi, stress kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan
3. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menyumbang kajian ilmu dan menambah referensi bagi peneliti selanjutnya serta sebagai bahan pembelajaran bagi mahasiswa

E. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pembaca dalam memahami skripsi ini maka penulis akan memaparkannya secara sistematis kedalam bab sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab I ini menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II KAJIAN LITERATUR

Dalam bab II ini menguraikan tentang kajian literatur yang berisi pengertian sumber daya manusia, motivasi, stres kerja, kompensasi, dan produktivitas kerja serta hasil penelitian relevan, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab III ini menguraikan tentang jenis penelitian, obyek dan lokasi penelitian, metode penelitian, definisi konseptual dan definisi operasional variabel, serta teknik pengumpulan data dan model analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab IV ini menguraikan tentang gambaran umum perusahaan, hasil penelitian dan hasil pembahasan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab V ini menguraikan tentang kesimpulan dari hasil penelitian dan saran yang dapat disampaikan berdasarkan hasil penelitian yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan.

DAFTAR LITERATUR

LAMPIRAN-LAMPIRAN