

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam rangka mengembangkan dan memaksimalkan kemampuan tenaga kerjanya secara efektif, organisasi harus memprioritaskan kebutuhan sumber daya manusianya. Hal ini mencakup pemenuhan kebutuhan pekerja, menumbuhkan motivasi, dan membina tenaga kerja yang sangat terlatih dan profesional, yang pada akhirnya mengarah pada peningkatan produktivitas di tempat kerja. Sebagaimana diungkapkan Munthe (2018), produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif.

Dalam konteks ini, kemampuan berkaitan dengan bakat fisik atau dapat juga disebut sebagai kemahiran keterampilan. Pencapaian produktivitas dalam suatu organisasi sangatlah penting, karena hal ini merupakan tujuan mendasar bagi perusahaan, sehingga memerlukan keterlibatan aktif dan kontribusi staf. Penting bagi karyawan untuk memiliki kemampuan mengelola beban kerja dan waktu mereka dengan sukses, sehingga memastikan penyelesaian tugas yang efisien dan hemat biaya. Kemahiran ini sangat penting untuk mengoptimalkan kinerja karyawan.

Untuk menjamin kelangsungan suatu perusahaan, penting bagi perusahaan untuk memprioritaskan faktor-faktor seperti pengetahuan, keterampilan, kemampuan, sikap, dan perilaku, karena faktor-faktor tersebut merupakan faktor penentu utama dalam mencapai tingkat produktivitas yang tinggi. Peningkatan produktivitas dikatakan berpotensi memberikan perbaikan baik pada tingkat produktivitas maupun sistem kerja. Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi seringkali diukur dari seberapa produktif para pekerjanya, jika tidak produktif, organisasi tidak dapat dianggap berhasil mencapai tujuannya.

Kompensasi hanyalah salah satu dari beberapa elemen yang dapat meningkatkan output pekerja. Ketika pendapatan dipertimbangkan berdasarkan apakah kebutuhan dasar dapat dipenuhi atau tidak, ketegangan mungkin akan muncul, terutama jika kebutuhan tersebut meningkat sementara gaji tetap stagnan. Program Kompensasi yang efektif dapat

memberikan manfaat positif bagi perusahaan dengan mencerminkan dedikasi organisasi untuk menjaga loyalitas dan komitmen karyawan terhadap perusahaan (Lestari *et al.*, 2021). Karyawan mungkin kurang produktif jika gajinya rendah, namun akan lebih produktif jika gajinya tinggi. Pernyataan ini menunjukkan dengan jelas bahwa kompensasi merupakan faktor terpenting dalam menjaga motivasi pekerja dan melakukan pekerjaan yang berkualitas. Tentu saja, kompensasi yang baik dapat meningkatkan kualitas masing-masing karyawan, sehingga memungkinkan organisasi untuk lebih menghargai kekuatan individu tersebut. Karyawan yang mendapat bayaran yang adil atas usahanya akan lebih merasa dihargai oleh perusahaan.

Keyakinan pekerja terhadap kemampuannya sendiri merupakan aspek lain yang mungkin meningkatkan produktivitas. Efikasi diri adalah keterkaitan dengan keyakinan atau kepercayaan seseorang pada kemampuannya untuk menyelesaikan tugas yang diperlukan demi mencapai kesuksesan di lingkungan kerja (Suk, Y.S *et al.*, 2018). Keyakinan seseorang atau suatu kelompok terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan suatu tugas sangat penting bagi keberhasilan mereka. Disiplin, kejujuran, akuntabilitas, ketekunan, dan kesabaran merupakan contoh atribut efikasi diri yang berakar pada prinsip etika, yang perlu diterapkan dalam lingkungan profesional. Kinerja suatu perusahaan secara keseluruhan bergantung pada kemahiran yang ditunjukkan oleh tenaga kerjanya dalam menjalankan perannya masing-masing secara efektif. Orang yang mempunyai keyakinan kuat akan lebih mungkin menghadapi tantangan secara langsung, mencari jawaban yang masuk akal, dan pada akhirnya berhasil mencapai tujuan mereka.

Faktor tempat kerja selain kompensasi dan efikasi diri karyawan mempengaruhi semangat kerja dan produktivitas karyawan. Karena tempat kerja yang menyenangkan dan bebas stres bermanfaat bagi semua orang di perusahaan, maka manajemen bertanggung jawab untuk mengembangkannya. Sebagaimana yang di kemukakan oleh Herison & Daulay (2021) menyatakan hal tersebut. Kemampuan kerja, untuk

menyempurnakan prosedur kerja, sangatlah penting, begitu pula tempat kerja yang menyenangkan, yang dapat memfasilitasi penyelesaian pekerjaan secara efisien. Menurut Sedarmayanti & Rahadian (2018), Isitilah lingkungan kerja menigacu pada seperangkat peralatan dan bahan yang digunakan individu untuk melakukan pekerjaan, dan pada lingkungan kerja, baik lingkungan individu maupun kolaboratif.

Tabel 1.1 Kompensasi Karyawan

Jenis Kompensasi	Jumlah Kompensasi
Tunjangan hari raya	100% gaji pokok untuk karyawan yang masa kerja diatas 1 tahun. Jika dibawah 1 tahun maka yang diberikan proposional.
Jaminan Ketenagakerjaan	Perlindungan untuk masa tua, dana pensiun, perlindungan dari kecelakaan kerja, asuransi kematian, dan keanggotaan BPJS Kesehatan.
Upah	Untuk staff sudah diakumulasikan perbulan dan untuk pekerja part time dihitung perjam.

Sumber : PT Asia Bina Parama (EF)

Berdasarkan tabel 1.1, menunjukkan bahwa PT Asia Bina Parama (EF) sudah memberikan kompensasi untuk karyawannya. Kompensasi yang didapatkan oleh karyawan tentu dengan nominal yang berbeda-beda, terdapat juga uang lembur untuk staff (*case by case*) jika memang waktu kerja melebihi waktu yg seharusnya. Meskipun demikian, banyak karyawan merasa bahwa imbalan yang mereka terima tidak sebanding dengan tuntutan pekerjaan yang mereka hadapi.

Karyawan juga merasa suasana ditempat kerja mereka kurang nyaman, karena kurangnya kedekatan antar sesama karyawan maupun karyawan dengan atasan. Latar belakang pendidikan yang beragam di antara karyawan PT Asia Bina Parama (EF) menjadi faktor utama kurangnya kepercayaan diri terhadap kemampuan mereka. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kompensasi, efikasi diri karyawan, dan

kondisi lingkungan kerja sebagai elemen kunci yang dapat memengaruhi produktivitas para karyawan.

Menurut temuan Nabella *et al.*, (2021), diketahui bahwa produktivitas kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Sebaliknya, Saileh dan Utoimo (2018) menyimpulkan bahwa tidak ada pengaruh dari lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Sebaliknya, penelitian yang dilakukan oleh Purniomo dan Utami pada tahun (2021) menunjukkan bahwa kompensasi memiliki dampak pada produktivitas kerja karyawan, sedangkan Yulianto *et al.*, (2023) menemukan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Dengan mempertimbangkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk menyelidiki dan merumuskan permasalahan dengan tujuan untuk menilai apakah terdapat pengaruh dari kompensasi, efikasi diri, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian di atas, penulis menyajikan permasalahan yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Asia Bina Parama (EF)?
2. Apakah efikasi diri berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Asia Bina Parama (EF)?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Asia Bina Parama (EF)?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berikut adalah beberapa maksud dari penelitian ini:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT Asia Bina Parama (EF).
2. Untuk mengetahui pengaruh efikasi diri terhadap produktivitas kerja karyawan PT Asia Bina Parama (EF).
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Asia Bina Parama (EF).

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu:

#### **1. Untuk Penulis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pandangan baru, memungkinkan peneliti untuk memahami hubungan antara variabel seperti kompensasi, efikasi diri karyawan, dan lingkungan kerja. Selain itu, penulis berharap mendapatkan pengalaman dalam mengumpulkan dan menganalisis data.

#### **2. Untuk Universitas**

Penelitian ini diharapkan agar memberikan pada ilmu pengetahuan dan menjadi sumber bacaan yang berguna di perpustakaan sebagai referensi bagi mahasiswa lain, sekaligus memperkokoh keterkaitan antara Universitas dan dunia bisnis.

#### **3. Untuk Perusahaan**

Harapannya, penelitian ini dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan dengan memberikan penilaian terkait kompensasi, efikasi diri karyawan, dan kondisi kerja. Tujuannya adalah untuk meningkatkan produktivitas karyawan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya.