

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia adalah sumber daya utama untuk mencapai kesuksesan sebuah organisasi. Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Sumber daya manusia dengan karakteristik tertentu mampu mempengaruhi kinerja karyawan untuk mewujudkan tujuan perusahaan, sehingga Perusahaan mengharapkan pekerjanya bekerja dengan baik dan memberikan hasil yang optimal. Salah satu dari banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komunikasi interpersonal. Komunikasi diperlukan untuk mencapai proses yang diharapkan Perusahaan agar dapat menyelesaikan tugas – tugas dengan baik.

Perusahaan adalah penentuan struktur kompensasi yang memuaskan semua pihak, baik bagi karyawan maupun organisasi. Struktur kompensasi sangat berpengaruh terhadap perilaku dan kinerja karyawan. Struktur kompensasi dapat menarik orang supaya masuk bekerja pada organisasi/perusahaan tertentu, memotivasi karyawan datang dan pulang bekerja tepat waktu, serta memotivasi karyawan supaya bekerja lebih giat, disiplin, dalam mengembangkan kompetensinya. Oleh karena struktur kompensasi pengaruhnya sangat besar terhadap kinerja pegawai maka organisasi/ perusahaan perlu memberikan imbalan (*reward*) pada karyawan yang telah mengorbankan waktu, tenaga, kemampuan, dan keterampilan sehingga karyawan merasa puas. Hal itu karena usahanya dihargai. Dengan kata lain, sebagai bentuk penghargaan terhadap penyerahan serta pemberian

segenap hasil kerja (*performance*) karyawan kepada organisasi/perusahaan maka organisasi memberikan kompensasi atau reward sebagai sumber nafkah bagi karyawan yang bersangkutan.

Salah satu faktor penting yang harus diperhatikan perusahaan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja adalah kenyamanan lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman akan dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja. Memperhatikan kondisi lingkungan kerja berarti berusaha menciptakan kondisi lingkungan kerja yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan para pegawai sebagai pelaksana kerja pada tempat kerja tersebut.

Maka dari itu perusahaan wajib memberikan hak dalam pelaksanaan kerja terkait dengan fasilitas lingkungan kerja. Kerja produktif tidak saja memerlukan ketrampilan kerja, penemuan-penemuan baru untuk memperbaiki cara kerja, namun juga lingkungan kerja yang nyaman yang mampu menunjang kelancaran penyelesaian pekerjaan.

Lingkungan kerja yang kondusif mendukung pegawai merasa nyaman dalam bekerja sehingga pegawai bisa lebih produktif dan lebih bersemangat dalam bekerja, namun lingkungan kerja yang kurang kondusif akan menyebabkan pegawai merasa kurang puas atau tertekan batinnya sehingga dapat mengganggu produktivitas pegawai tersebut.

Produktivitas karyawan adalah perbandingan terbalik antara hasil yang diperoleh (*output*) dengan jumlah sumber daya yang digunakan (*input*). Produktivitas karyawan merupakan ukuran seberapa efektif dan efisien seseorang dalam menyelesaikan tugas – tugas pekerjaan yang diberikan. Ini

berkaitan dengan sejauh mana karyawan dapat menghasilkan output yang berkualitas dalam batas waktu dan sumber daya yang tersedia. Tingkat produktivitas yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan dapat menghasilkan lebih banyak atau mencapai tujuan yang ditetapkan dalam periode waktu tertentu. Produktivitas karyawan menjadi faktor penting dalam keberhasilan perusahaan karena dapat berdampak langsung terhadap hasil yang meningkat.

Permasalahan yang mengenai kompensasi disebuah industri atau Perusahaan dapat bisa diatasi dengan beberapa factor yang paling berpengaruh merupakan gaji bagi karyawan, karena besar kecilnya gaji yang diterima oleh para karyawan sangat menentukan dalam memotivasi karyawan untuk dapat bekerja secara lebih giat, maka bagi setiap perusahaan diharapkan untuk memperhatikan aspek pemberian gaji para karyawan sesuai dengan kemampuan para karyawan di dalam menghasilkan produk-produk yang lebih berkualitas. Selain pengaruh dari gaji, yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan merupakan lingkungan kerja. Dari penyempurnaan hasil dari produktivitas kerja karyawan serta untuk penciptaan produk yang lebih berkualitas, 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 salah satu faktor yang seharusnya lebih diperhatikan oleh perusahaan karena sangat berpengaruh terhadap produktivitas.

Lingkungan kerja yang kondusif, nyaman dan aman akan sangat mempengaruhi semangat kerja karyawan sehingga karyawan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Sedangkan Lingkungan kerja yang kurang kondusif, kurang nyaman atau tidak memadai maka akan menurunkan semangat kerja dan kegairahan kerja, ini tentunya akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif sesuai dengan yang diinginkan para karyawan maka produktivitas kerja karyawan akan semakin membaik (Purba, 2019) [19]. Lingkungan kerja yang dikatakan baik juga tidak terlepas dari hubungan kerja yang baik, baik itu antara karyawan dengan karyawan maupun karyawan dengan pimpinan.

Faktor lingkungan kerja mencakup beberapa aspek fisik dan non-fisik yang sering kali menyebabkan penurunan produktivitas secara keseluruhan. Proyek mungkin terhambat, dan output perusahaan bisa menurun karena ketidakmampuan untuk memenuhi tenggat waktu atau target yang ditetapkan.

Penelitian ini dilakukan di BUMDES desa Kedungudi Kecamatan Trawas Kabupaten Mojokerto yang bertempat di kantor desa Kedungudi Kecamatan Trawas Kabupaten Mojokerto. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti ditemukan indikasi permasalahan yaitu mengenai kompensasi dan Lingkungan kerja. Oleh sebab itu peneliti mengambil judul

“PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN STUDI KASUS PADA BUMDES DESA KEDUNGUDI KECAMATAN TRAWAS PADA BIDANG PARIWISATA”

## **1.2 Rumusan masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, rumusan masalah yang menjadi bahan pembahasan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh parsial terhadap produktivitas karyawan di BUMDES desa Kedungudi Kecamatan Trawas Kabupaten Mojokerto?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh parsial terhadap produktivitas karyawan di BUMDES desa Kedungudi Kecamatan Trawas Kabupaten Mojokerto?
3. Apakah kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan di BUMDES desa Kedungudi Kecamatan Trawas Kabupaten Mojokerto?

## **1.3 Tujuan penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disebutkan, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di BUMDES desa Kedungudi Kecamatan Trawas Kabupaten Mojokerto.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan di BUMDES desa Kedungudi Kecamatan Trawas Kabupaten Mojokerto.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan di

BUMDES desa Kedungudi Kecamatan Trawas Kabupaten Mojokerto.

#### **1.4 Manfaat penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian yang ingin dicapai, maka diharapkan penelitian ini juga mempunyai manfaat secara praktis dan teoritis. Adapun manfaat penelitian sebagai berikut:

##### **1.4.1 Manfaat praktis**

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan memiliki manfaat sebagai berikut :

a. Bagi Penulis

Dapat menambah wawasan dan memberikan pengalaman secara langsung dalam penyusunan penelitian menulis karya ilmiah dengan metode ilmiah.

b. Bagi Desa

Sebagai pertimbangan untuk merencanakan sumber daya manusia di perusahaan dengan menggunakan metode tentang pemberdayaan sumber daya manusia yang baik, agar dapat mencapai tujuan perusahaan.

c. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan memiliki manfaat dalam tambahan informasi, yang berkaitan dengan berkaitan dengan penelitian pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan.

d. Bagi Perguruan Tinggi

Mendukung kepustakaan sebagai referensi penelitian dan menambah keilmuan teoritis di Universitas Islam Majapahit.

**1.4.2 Manfaat teoritis**

- a. Memberikan sumbangan penambahan mengenai teori sumber daya manusia.
- b. Memberikan sumbangan penambahan mengenai teori kompensasi, lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan.
- c. Sebagai referensi pada penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan sumber daya manusia.