

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Pada sebuah perusahaan karyawan adalah aset yang paling berharga dalam perkembangan usaha, karena sebuah perusahaan dapat tumbuh dan berkembang tergantung bagaimana karyawan di dalamnya. Jika karyawan memiliki tanggung jawab yang baik dalam menjalankan roda usaha, maka perusahaan tentu akan dapat berjalan dengan baik pula.

Hubungan antar karyawan mempengaruhi kondisi perusahaan. Keeratan merupakan aspek penting dalam hubungan antar karyawan. Menurut Muwafik (2013) secara normal dapat dianggap sebagai ciri yang menarik dari sebuah team manakala terdapat keeratan yang tinggi dalam hubungan karyawan, sehingga keeratan team diartikan sebagai keadaan dimana anggota tertarik pada team dan mempunyai keinginan untuk tetap bersama. Jika antar karyawan memiliki hubungan yang baik dalam dunia kerja, maka kondisi psikologis karyawan juga akan baik pula. Pada dasarnya perusahaan itu terbentuk berdasarkan kumpulan dari beberapa individu, maka perlunya dibangun kerjasama yang baik antar sesama karyawan. Dalam hal ini komunikasi yang baik antar karyawan diperlukan untuk dapat melaksanakan berbagai aktivitas dalam dunia kerja di perusahaan. Hal ini sesuai dengan tujuan komunikasi yaitu sebagai alat agar lebih mudah dan dapat berjalan dengan lancar suatu pelaksanaan kegiatan tertentu dalam rangka mencapai tujuan.

Adanya hubungan yang baik dan dukungan rekan kerja antar karyawan akan menghadirkan lingkungan kerja yang kondusif sehingga pada akhirnya berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan. Hal ini yang membuat pekerjaan menjadi cepat selesai dan mendapatkan hasil sesuai dengan yang direncanakan perusahaan.

Disisi lain saat karyawan sudah melaksanakan kewajibannya sesuai dengan aturan perusahaan maka karyawan berhak untuk mendapatkan kompensasi. Disini perusahaan biasanya memiliki 2 jenis kompensasi, yang pertama yaitu kompensasi finansial yang memiliki arti suatu kompensasi yang dikeluarkan dalam bentuk uang meliputi gaji bulanan yang dibayarkan rutin tiap bulan, insentif dan lain sebagainya. Kedua adalah kompensasi non finansial yang artinya kompensasi yang disampaikan bukan berupa uang, meliputi penghargaan, jabatan, pemberian fasilitas gratis, dan dapat berupa barang penunjang kebutuhan sehari-hari.

Hal yang dapat diupayakan sebuah perusahaan agar dapat mengajak karyawan untuk melakukan pekerjaan secara maksimal, yaitu dengan cara memberi kompensasi yang berupa finansial maupun non finansial sehingga dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, agar dapat tercapai dengan baik tujuan yang telah direncanakan oleh perusahaan. Rivai (2014:541) mengemukakan jika kompensasi adalah sebagai sesuatu yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai pengganti kontribusi terhadap jasa mereka. Wibowo (2013:348) menyatakan kompensasi adalah imbalan yang diberikan kepada tenaga kerja atas penggunaan jasa atau tenaga. Maka dari itu dalam meningkatkan semangat kerja karyawan kompensasi berupa finansial maupun non

finansial memegang peranan yang sangat penting dalam suatu perusahaan sehingga produktivitas kerja karyawan pun akan menjadi semakin baik. Itulah sebabnya mengapa sebuah perusahaan harusnya dapat memberikan kompensasi yang pantas dan adil sesuai dengan jenis pekerjaan karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Rivai (2011:362) mengatakan ada dua jenis kompensasi non finansial yaitu kompensasi yang berhubungan dengan perusahaan dan lingkungan pekerjaan. Menurut Simamora (2012:541) kompensasi non finansial diperoleh berdasarkan kepuasan dari seorang pada pekerjaan itu sendiri, ataupun dari lingkungan psikologis, dan dari fisik tempat orang itu bekerja. Kompensasi non finansial ini dapat dibedakan menjadi dua, yaitu kompensasi berkaitan dengan pekerjaan dan kompensasi berkaitan dengan lingkungan pekerjaan.

Pimpinan juga berperan dalam produktivitas kerja karyawan dengan melakukan pengawasan yang tegas dan baik serta tidak hanya sekedar mencari-cari kesalahan karyawan. Imron (2013:139) mengatakan pengawasan merupakan aktivitas yang selalu mengupayakan agar kegiatan yang dilakukan dapat tercapai sebagaimana yang direncanakan. Sebaiknya pengawasan dilakukan lebih terarah dengan menemukan kesalahan dan penyimpangan sedini mungkin. Sehingga dengan demikian dapat dengan segera diperbaiki. Sebaliknya pengawasan yang terlalu kaku kemungkinan malah tidak akan membuat produktivitas kerja karyawan semakin baik, karena biasanya karyawan akan bekerja dengan baik saat diawasi saja.

Pengawasan yang dikatakan baik jika meliputi pemantauan, pelaporan, pemeriksaan dengan harus memperhatikan sarana-sarana pengawasan. Sehingga

seorang pemimpin harus dapat melaksanakan pengawasan dengan baik dan tegas sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Dengan pengawasan yang baik maka usaha yang dijalankan karyawan akan mendapatkan hasil sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Pengawasan yang dilaksanakan dengan cara membimbing, mendidik dan mengarahkan karyawan akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Nasution (2010:281) dalam ilmu ekonomi menyatakan produktivitas merupakan perbandingan antara hasil dari kegiatan (keluaran atau *output*) dengan semua pengorbanan (biaya) untuk memanifestasikan hasil tersebut (masukan atau *input*). Sutrisno (2011:99) mengatakan bahwa produktivitas kerja membutuhkan perubahan pola pikir yang berlandaskan pada apa yang dilakukan hari ini harus lebih baik dari hari yang kemarin, dan apa yang dilakukan esok hari harus lebih baik daripada hari ini. Secara garis besar dapat disimpulkan jika produktivitas kerja adalah merupakan alat ukur perusahaan didalam menilai produktivitas kerja yang telah dicapai karyawannya. Bagi sebuah perusahaan, produktivitas perlu ditingkatkan karena menyangkut produksi dari perusahaan itu sendiri dari waktu ke waktu.

Berdasarkan kajian teori dukungan rekan kerja, kompensasi non finansial dan pengawasan kerja adalah merupakan faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Dalam MM Surya Mandiri Mlarak dalam mencapai hasil yang diharapkan masih belum maksimal. Hal ini dikarenakan masih banyak karyawan yang membuat kubu-kubu dalam lingkungan kerja, sehingga membuat lingkungan kerja menjadi tidak sehat. Disamping itu MM Surya Mandiri Mlarak Ponorogo memiliki lingkungan kerja yang tidak luas juga sulitnya dalam

pengembangan karir sehingga membuat karyawan merasa dalam posisi yang itu-itu saja atau bisa dikatakan tidak ada peningkatan jenjang karir. Tidak pernah adanya pelatihan karyawan juga menyebabkan karyawan menjadi kurang luas dalam pengetahuan pekerjaan. Menurunnya produktivitas kerja karyawan MM Surya Mandiri Mlarak diduga karena sebab kurangnya pengawasan dari pimpinan yang efektif sehingga seringkali karyawan menunda-nunda pekerjaan dan juga kurang disiplin dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang yang di kemukakan diatas, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Dukungan rekan Kerja, Kompensasi Non Finansial Dan Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan MM Surya Mandiri Mlarak Ponorogo”**.

## **B. Perumusan Masalah**

1. Apakah ada pengaruh dukungan rekan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan MM Surya Mandiri Mlarak Ponorogo?
2. Apakah ada pengaruh kompensasi non finansial terhadap produktivitas kerja karyawan MM Surya Mandiri Mlarak Ponorogo?
3. Apakah ada pengaruh pengawasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan MM Surya Mandiri Mlarak Ponorogo?
4. Apakah dukungan rekan kerja, kompensasi non finansial serta pengawasan kerja secara bersama-sama atau simultan memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan MM Surya Mandiri Mlarak Ponorogo.

## **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh dukungan rekan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan MM Surya Mandiri Mlarak Ponorogo.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi non finansial terhadap produktivitas kerja karyawan MM Surya Mandiri Mlarak Ponorogo.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan MM Surya Mandiri Mlarak Ponorogo.
4. Untuk mengetahui dukungan rekan kerja, kompensasi non finansial dan pengawasan kerja berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan MM Surya Mandiri Mlarak Ponorogo.

### **Manfaat Penelitian**

1. Bagi perusahaan

Sebagai bahan pemikiran dan bahan pertimbangan yang bermanfaat bagi MM Surya Mandiri Mlarak Ponorogo mengenai faktor-faktor yang dapat membuat produktivitas kerja karyawan semakin baik dalam usaha mencapai suatu tujuan yang telah direncanakan perusahaan sebelumnya.

2. Bagi akademik

Sebagai bahan wacana atau sumbangan pikiran dalam melakukan penulisan, dan juga sebagai masukan dalam mengembangkan kurikulum di masa yang akan datang yakni pengembangan teori dan konsep dalam bidang manajemen

3. Bagi penulis

Memperdalam pengetahuan serta memperoleh informasi bagi peneliti sendiri yang berhubungan dengan dukungan rekan kerja, kompensasi non finansial, pengawasan dan produktivitas kerja.