

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan perusahaan banyak bergantung pada kualitas sumber daya manusia (SDM), serta faktor-faktor daya cipta lain. Sumber daya manusia sangat berharga bagi organisasi, karena mereka yang menyerahkan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas, serta usaha agar menggapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, peran pemimpin menjadi sangat penting untuk menggerakkan karyawan untuk bekerja secara efektif serta efisien.

Kepemimpinan yang partisipatif dan transparan dapat mendorong karyawan untuk berkomitmen tinggi dalam mencapai tujuan organisasi. Pemimpin yang melibatkan karyawan saat proses pengambilan keputusan dan terbuka ketika memberikan informasi akan membangun rasa kepercayaan dan kerja sama yang baik. Selain itu, pemberian kompensasi yang layak serta adil juga akan meningkatkan motivasi serta prestasi kerja pegawai. Karyawan yang merasa dihargai serta diperlakukan secara adil cenderung akan bekerja dengan lebih baik serta loyal terhadap perusahaan. Di sisi lain, karyawan juga dituntut agar bisa menjalankan tugas-tugas mereka dengan profesional. Hal ini berarti karyawan harus selalu berpikir, bekerja keras, disiplin, jujur, loyal, serta penuh dedikasi demi kelancaran pekerjaannya. Karyawan yang mempunyai kompetensi serta etos kerja yang baik akan mengasihkan kontribusi yang signifikan untuk pencapaian tujuan perusahaan.

Meskipun manajemen perusahaan selalu menginginkan produktivitas kerja karyawan yang tinggi, namun perlu diperhatikan bahwa beban kerja karyawan juga harus sesuai dengan keterampilan mereka. Lingkungan kerja yang kurang kondusif serta kompensasi yang belum seimbang dengan beban kerja dapat menjadikan ketidakpuasan karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak negatif di hasil produksi. Oleh sebab nya, keseimbangan antara beban kerja dan kapasitas karyawan harus dijaga agar produktivitas tetap tinggi dan berkelanjutan.

Dengan demikian, keberadaan dan kesuksesan suatu perusahaan banyak bergantung dengan kualitas SDM yang dipunya, kepemimpinan yang efektif, serta manajemen beban kerja karyawan yang tepat. Upaya-upaya tersebut harus dilakukan secara sinergis agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan optimal. PT. Pandu Novia Sakti adalah sebuah agency yang menjalin kemitraan dengan PT Kimberly-Clark Indonesia, sebuah perusahaan terkemuka yang memproduksi berbagai produk higienis dan perawatan pribadi. Produk-produk utama yang didistribusikan oleh PT. Kimberly-Clark Indonesia meliputi pembalut wanita Softex, popok bayi Sweety, dan popok dewasa, dan berbagai jenis perawatan produk bayi lainnya. Dalam menggapai target beragam aspek bisa menguasai produktivitas kerja ialah kompensasi, lingkungan kerja, serta beban kerja.

Adapun fenomena yang terjadi pada PT. Pandu Novia Sakti adalah produktivitas kerja yang belum maksimal dipengaruhi dari sebagian karyawan yang menganggap terbebani efek dari beban kerja yang begitu berat, target penjualan yang besar disetiap individu dan lingkungan kerja yang kurang

memadai sehingga mereka merasa keletihan ketika menuntaskan pekerjaan. Hal itu menjadikan beberapa karyawan merasa tertekan.

Pekerjaan yang tidak terselesaikan di toko dapat menimbulkan beban pikiran bagi karyawan karena mereka merasa belum bisa mengatur waktu dengan baik. Beban kerja yang berlebihan juga berdampak pada karyawan menjadi tidak bersemangat saat menuntaskan pekerjaannya, sehingga kinerjanya menjadi buruk serta tidak memuaskan.

Selain itu, fenomena lain yang berhubungan dengan produktivitas kerja adalah menurunnya kinerja pegawai akibat pemberian insentif atau bonus yang tidak sebanding dengan pembagian kerja masing-masing individu. Karyawan kurang puas akan kompensasi perusahaan, sehingga ada diantara mereka yang melakukan tindakan indisipliner seperti datang terlambat atau melalaikan tugasnya.

Kecemburuan pemberian kompensasi berupa tunjangan serta insentif yang tidak sebanding dengan kinerja pegawai juga akan berakibat pada menurunnya produktivitas mereka. Tetapi jika remunerasi yang diberikan sebanding dengan kinerja karyawan, tentu akan menaikkan produktivitasnya. Oleh sebab itu, manajemen perusahaan perlu mengawasi beban kerja pegawai, sistem remunerasi yang sebanding serta lingkungan kerja yang kondusif. menjaga kinerja dan produktivitas pegawai secara optimal. Adapun fenomena terkait lingkungan kerja yang kurang nyaman dan mendukung sehingga berpengaruh pada sales promotion girl untuk menyelesaikan tugasnya.

Menurut latar belakang penulis tertarik agar menjalankan penelitian dengan judul **“Pengaruh kompensasi, beban kerja, dan Lingkungan Kerja**

Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pandu Novia Sakti”

A. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh kompensasi pada produktivitas kerja karyawan pada PT. Pandu Novia Sakti?
2. Bagaimana pengaruh beban kerja pada produktivitas kerja karyawan pada PT. Pandu Novia Sakti?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja pada produktivitas kerja karyawan pada PT. Pandu Novia Sakti?
4. Apakah kompensasi, beban kerja, juga area kerja berpengaruh secara simultan pada produktivitas kerja karyawan pada PT. Pandu Novia Sakti?

B. Tujuan Penelitian

Didasarkan latar belakang yang telah dijabarkan, tujuan yang digapai pada akhir penelitian ini ialah:

1. Untuk mengetahui dampak kompensasi pada produktivitas kerja karyawan pada PT. Pandu Novia Sakti.
2. Untuk mengetahui dampak beban kerja pada produktivitas kerja karyawan pada PT. Pandu Novia Sakti.
3. Untuk mengetahui dampak area kerja pada produktivitas kerja karyawan pada PT. Pandu Novia Sakti.
4. Untuk mengetahui dampak secara silmutan kompensasi,beban kerja,serta lingkungan kerja pada Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pandu Novia Sakti.

1. Manfaat Penelitian

Manfaat yang bisa diberikan dalam penelitian ini ialah :

1. Bagi Universitas

Penelitian ini sanggup memberi kontribusi dalam ilmu pengetahuan serta dapat dijadikan referensi untuk peneliti selanjutnya, khususnya manajemen SDM juga refrensi pembaca.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai saran serta memberi informasi kepada perusahaan terkait dampak Kompensasi, beban kerja, serta kawasan kerja pada produktivitas kerja karyawan di PT.Pandu Novia Sakti. Hasil penelitian dapat dipakai sebagai pertimbangan perusahaan agar dapat kompensasi agar menaikkan daya cipta karyawan.

3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini digunakan guna membantu jadi bahan pertimbangan oleh kalangan masyarakat dengan mengetahui penyebab produktivitas kerja. Diharapkan dapat menambah wawasan serta referensi yang bisa dipakai sebagai bahan informasi agar mengenal pengaruh Kompensasi, beban kerja, serta kawasan kerja pada daya cipta kerja pegawai.