

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Kepulauan Riau adalah salah satu provinsi di Indonesia dengan luas 8.201,72 km<sup>2</sup>, 96% di antaranya adalah lautan, dan hanya 4% adalah daratan. Menurut data Badan Pusat Statistik Kepulauan Riau jumlah penduduk Kepulauan Riau sebanyak 2.242.198 jiwa pada tahun 2020. Dengan banyaknya sumber daya manusia, potensi seperti pengetahuan, kemampuan, kompetensi tinggi, dan keterampilan harus didukung agar dapat memajukan diri, orang lain, dan lingkungan sekitar, termasuk organisasi atau perusahaan.

Sumber daya manusia terus menjadi aset berharga yang memegang peran besar dalam sebuah perusahaan. Terutama globalisasi saat ini ketika bisnis dituntut untuk bisa bersaing dan beradaptasi untuk menghadirkan yang terbaik karena kekuatan lingkungan yang berubah. Tidak hanya dalam hal perbaikan infrastruktur dan kemajuan teknis, tetapi juga dalam hal pertimbangan sumber daya manusia. Perusahaan perlu memiliki keunggulan kompetitif untuk bertahan lebih lama dari persaingan komersial yang semakin ketat.

Produktivitas kerja dapat berfungsi sebagai tolak ukur untuk kualitas sumber daya manusia perusahaan karena lebih mudah untuk meningkatkan produktivitas karyawan di perusahaan dengan sumber daya manusia berkualitas lebih tinggi. Wibowo mengklaim bahwa suatu organisasi atau bisnis berhasil jika produktivitas tinggi atau meningkat (Fitriani, 2019). Mungkin dianggap tidak berhasil jika tidak memenuhi harapan atau penurunan. Apabila lebih rendah dari standar atau

menurun, bisa dinyatakan tidak atau kurang berhasil. Produktivitas karyawan di tempat kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor-faktor ini mungkin dari perusahaan internal atau eksternal. Sitepu (2020:19) mengutip Hariandja yang mengatakan bahwa sejumlah variabel mempengaruhi produktivitas di tempat kerja, tiga di antaranya adalah kemampuan kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi (gaji). Telah ditunjukkan bahwa produktivitas karyawan dipengaruhi oleh kemampuan kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi mereka sekaligus.

Lingkungan kerja salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Namun, secara umum, lingkungan kerja tidak secara langsung mempengaruhi berjalannya suatu perusahaan, tetapi lingkungan kerja berhubungan langsung dengan karyawan yang bekerja menjalankan perusahaan. Perbaikan lingkungan tempat kerja tidak diragukan lagi akan meningkatkan antusiasme dan semangat karyawan. Karyawan dapat menjadi lebih termotivasi dan produktif sebagai hasilnya, memungkinkan mereka untuk menyelesaikan tugas mereka dengan lebih efektif. Di sisi lain, lingkungan buruk menurunkan semangat kerja karyawan, yang pada akhir dapat menyebabkan penurunan produktivitas. Oleh karena itu, lingkungan kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang seharusnya lebih diperhatikan oleh perusahaan karena dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah kemampuan kerja. Kapasitas untuk menunjukkan potensi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Informasi dan kemampuan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan tugas mereka dapat digunakan untuk menilai kemampuan kerja

mereka. Karyawan akan menyelesaikan tugas sesuai dengan kebutuhan perusahaan jika mereka bekerja dengan pengetahuan dan kemampuan terbaik mereka.

Selain lingkungan kerja dan kemampuan kerja, faktor lainnya yang berpengaruh pada produktivitas karyawan adalah kompensasi. Bagi karyawan kompensasi sangat penting sebagai penunjang untuk kelangsungan hidupnya. Jika kompensasi yang perusahaan berikan memadai dan layak untuk diterima maka karyawan tentu melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Hal ini karena, besar kecilnya kompensasi dapat mencerminkan nilai ukur kualitas pekerjaan karyawan.

Kompensasi tidak hanya penting bagi karyawan, melainkan juga penting bagi perusahaan untuk mempertahankan karyawan tetap bekerja diperusahaan tersebut dalam jangka waktu lama. Dengan kebijakan kompensasi yang baik mampu memberi dorongan kerja bagi karyawan. Oleh karena itu, kompensasi perlu dikelola dengan baik agar karyawan mampu mencapai produktivitas kerja sesuai target yang ditetapkan perusahaan.

PT Pos Indonesia adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang layanan jasa untuk masyarakat maupun perusahaan dalam layanan pengiriman surat, barang, logistik dan juga jasa transaksi keuangan keseluruhan Indonesia, bahkan sekarang bisa ke luar negeri. PT Pos Indonesia awalnya merupakan satu-satunya perusahaan yang bergerak di bidang jasa, namun dengan perkembangan zaman dan teknologi PT Pos Indonesia menghadapi persaingan dengan perusahaan swasta seperti Tiki, JNE, dan lainnya yang bergerak dalam bidang yang sama. Untuk itu PT Pos Indonesia dituntut harus mampu menghadapi pesaing dengan memiliki strategi baru yang dapat digunakan untuk mencapai visi

misi perusahaan. Pelaksanaan pelayanan PT Pos Indonesia harus lebih ditingkatkan agar kepuasan konsumen dapat terwujud.

Penelitian yang dilakukan dengan mengambil objek PT Pos Indonesia (Persero) Tanjungpinang mengacu pada produktivitas kerja. Menurut informasi yang didapat dari karyawan bagian SDM bahwa untuk target produksi yang ditetapkan PT Pos Tanjungpinang masih belum terpenuhi atau seringkali belum mencapai target produksi disebabkan karena rendahnya produktivitas karyawan. Selain itu, adanya komplain dari konsumen atas keterlambatan dalam pengantaran paket yang bisa disebabkan oleh angkutan pengantar atau karyawan itu sendiri.

Berdasarkan temuan awal ditemukan adanya masalah terkait lingkungan kerja seperti lingkungan kerja. Dimana hal ini yang belum memberikan kenyamanan bagi karyawan yaitu kurangnya pencahayaan di beberapa sudut ruang kerja, sehingga hal itu dapat mengganggu penglihatan karyawan. Tidak hanya itu penempatan tata ruang serta fasilitas yang kurang mendukung membuat karyawan kesulitan dalam bekerja karena untuk fasilitas kantor seperti komputer yang digunakan untuk membantu kelancaran operasional perusahaan baru akan diganti satu kali dalam lima tahun. Pada PT Pos Indonesia (Persero) Tanjungpinang belum terlaksananya fungsi kontrol kerja yang baik maka hal ini menyebabkan kecemburuan antar karyawan. Karyawan merasa kurangnya hubungan kerja sesama karyawan, sehingga suasana kekeluargaan dalam kerja belum sepenuhnya terbina dengan baik.

Dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan tentunya PT Pos Tanjungpinang membutuhkan tenaga kerja dengan kemampuan kerja yang baik. Untuk itu proses rekrutmen yang dilakukan oleh PT Pos Tanjungpinang haruslah

sesuai dengan spesifikasi jabatan, yaitu dengan menyesuaikan syarat-syarat yang harus dimiliki calon kandidat seperti latar belakang pendidikan, kemampuan yang dimiliki serta pengalaman dengan posisi jabatan sesuai dengan kualifikasi tersebut. Namun, berdasarkan hasil fenomena ditemukan adanya permasalahan terkait kemampuan kerja pada PT Pos Tanjungpinang dimana rendahnya kemampuan yang dimiliki karyawan karena kurangnya pengetahuan, keterampilan dan pengalaman dari karyawan tersebut, disebabkan karyawan memiliki latar belakang pendidikan yang belum sesuai dengan yang diberikan perusahaan. Sehingga untuk karyawan yang baru bekerja membutuhkan waktu yang cukup banyak agar pekerjaan tidak terhambat. Hal ini dibuktikan dengan adanya beberapa karyawan yang mengalami keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan.

Memberikan kompensasi kepada karyawan adalah salah satu upaya yang dilakukan PT Pos Tanjungpinang untuk meningkatkan produktivitas. Pembayaran kompensasi atau balas jasa tersebut berupa gaji, bonus pendapatan, tunjangan transportasi, pensiunan dan BPJS. Tetapi, kebijakan tentang tunjangan transportasi dibedakan antara karyawan tetap dan karyawan mitra. Karyawan tetap tunjangan transportasi diberikan sesuai kehadiran absen, dimana jika salah satu karyawan tidak datang bekerja maka tunjangan akan dipotong oleh perusahaan dan berbeda dengan karyawan kontrak yang tidak mendapatkan tunjangan transportasi. Untuk sistem gaji yaitu berdasarkan berapa banyak jumlah paket yang diantar dalam sebulan. Hal ini mengakibatkan sebagian karyawan merasa kurang puas dengan kompensasi yang diterima. Namun, apabila karyawan mampu mencapai target yang ditetapkan perusahaan maka karyawan tersebut akan mendapat bonus dan intensif

dari hasil keuntungan yang diperoleh perusahaan. Oleh karena itu, tidak semua karyawan dapat menerima intensif, tetapi hanya karyawan yang memiliki prestasi saja.

Penelitian terdahulu terkait lingkungan kerja, kemampuan kerja, dan kompensasi terhadap produktivitas karyawan memberikan kepercayaan pada permasalahan ini. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Dyah Muhayarah & Rinda Asytuti (2022) menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Menurut penelitian oleh Ade Sobariah Hasanah (2020) menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja. Menurut penelitian Agung Wahyu Handaru, dkk (2019) juga menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap produktivitas kerja.

Jelas dari uraian penulis tentang konteks historis masalah bahwa ada faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. Karena itu, penulis tertarik untuk meneliti terkait produktivitas karyawan di PT Pos Indonesia (Persero) Tanjungpinang. Adapun judul diambil untuk penelitian ini yaitu: **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT Pos Indonesia (Persero) Tanjungpinang”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Identifikasi masalah berikut didasarkan latar belakang fenomena di atas pada variabel lingkungan kerja, kemampuan kerja, kompensasi terhadap produktivitas kerja pada PT Pos Indonesia (Persero) Tanjungpinang, sebagai berikut:

1. Kurangnya pencahayaan di beberapa sudut ruang kerja, sehingga hal itu dapat mengganggu penglihatan karyawan dalam mencapai produktivitas secara maksimal. Selain itu, sebagian karyawan merasa kurangnya hubungan kerja sesama karyawan, sehingga suasana kekeluargaan dalam kerja belum sepenuhnya terbina dengan baik
2. Rendahnya kemampuan kerja yang dimiliki karyawan karena kurangnya pengetahuan, keterampilan dan pengalaman dari karyawan tersebut, disebabkan tingkat pendidikan karyawan belum sesuai dengan yang diberikan perusahaan.
3. Kompensasi diterima karyawan dirasa kurang puas. Untuk kebijakan tunjangan transportasi dibedakan antara karyawan tetap dan karyawan mitra. Untuk karyawan tetap tunjangan transportasi diberikan sesuai kehadiran absen, dimana bila satu dari karyawan tidak datang bekerja maka tunjangan akan dipotong oleh perusahaan dan berbeda dengan karyawan kontrak yang tidak mendapatkan tunjangan transportasi.

### **1.3 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Tanjungpinang?
2. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Tanjungpinang?

3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Tanjungpinang?
4. Apakah lingkungan kerja, kemampuan kerja, dan kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Tanjungpinang?

#### **1.4 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang disebutkan, penulis batasi masalah supaya memfokuskan pada topik yang diteliti dan tidak menyimpang dari pembahasan yang dimaksudkan untuk menghasilkan temuan penelitian yang diinginkan. Oleh karena itu, penulis membatasi masalah hanya pada variabel lingkungan kerja, kemampuan kerja, kompensasi dan produktivitas kerja karyawan dan batasan dalam sampel menggunakan metode *purposive sampling* adalah karyawan mitra dengan masa kerja dibawah 10 tahun.

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Tanjungpinang
2. Untuk mengetahui kemampuan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Tanjungpinang
3. Untuk mengetahui kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Tanjungpinang
4. Untuk lingkungan kerja, kemampuan kerja, kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Tanjungpinang



## 1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 1. Bagi Peneliti

Diharapkan memberikan manfaat bagi peneliti dalam mengembangkan ilmu perkuliahan lebih mendalam khususnya terkait pengaruh lingkungan kerja, kemampuan, kompensasi dan produktivitas. Serta mampu berfikir ilmiah untuk memecahkan masalah terkait permasalahan tersebut

### 2. Bagi Perusahaan

Diharapkan berguna untuk pertimbangan perusahaan dalam membuat sistem manajemen guna meningkatkan produktivitas karyawan perusahaan dalam hal lingkungan kerja, kemampuan kerja, dan kompensasi.

### 3. Bagi Universitas Maritim Raja Ali Haji

Diharapkan menjadi sumbangan ilmu manajemen dan bermanfaat sebagai rujukan untuk pelajar yang menjalankan kajian lanjutan bagi peneliti khususnya bidang MSDM

## 1.7 Sistematika Penulisan

Sistematika yang menjadi kerangka dan petunjuk penulisan skripsi ini sangat penting untuk disajikan agar lebih mudah memahami topik dalam skripsi ini secara keseluruhan. Sistematika penulisan dalam penelitian ini disusun yaitu:

### **BAB I           PENDAHULUAN**

Bab ini berisi penjelasan mengenai latar belakang masalah, pembatasan masalah, tujuan dan manfaat penulisan, serta sistematika penulisan.

## **BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS**

Bab ini berisi tentang teori dasar yang digunakan dalam penelitian yaitu: kajian pustaka, *review* penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, pengembangan hipotesis dan hipotesis penelitian.

## **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini akan membahas tentang objek dan ruang lingkup penelitian, metode penelitian, operasional variabel penelitian, metode penentu populasi dan sampel, metode pengumpulan data, dan metode analisis.

## **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini akan menjabarkan pembahasan tentang hasil dari proses penelitian yang telah dilakukan. Hasil penelitian disajikan dalam berbagai bentuk meliputi deskripsi gambaran umum PT Pos Indonesia (Persero) Tanjungpinang dan hasil pengujian hipotesis yang diperoleh peneliti.

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisi kesimpulan singkat dari hasil penelitian dan saran-saran untuk pembaca sebagai pertimbangan peneliti untuk memperbaiki kelemahan dalam penelitian.