

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

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

Sumber daya manusia menjadi bagian yang paling penting bagi organisasi. Oleh karena itu, perlu mendapatkan perhatian yang lebih sehingga tujuan organisasi dapat tercapai, baik jangka panjang maupun jangka pendek. Salah satu sasaran penting dicapai oleh perusahaan dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia agar dapat lebih produktif dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka.

Agar bisa mencapai tujuan secara optimal, organisasi dalam hal ini perusahaan harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal, khususnya dalam hal meningkatkan produktivitas dalam bekerja. Produktivitas kerja karyawan akan membawa kemajuan bagi PT. Calmic Indonesia, oleh karena itu untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan perusahaan.

PT. Calmic Indonesia merupakan suatu perusahaan perseorangan yang bergerak dibidang hygiene yang terletak di Jakarta Selatan. Perusahaan ini menjual berbagai produk seperti pengharu ruangan, sabun cuci tangan/hand soap, hand sanitizer/ antiseptik tangan dan sebagainya. Perusahaan ini sudah memiliki beberapa cabang di seluruh Indonesia. Sudah banyak juga rumah makan, pusat perbelanjaan, sekolah yang telah menggunakan produk dari PT. Calmic

Indonesia, meskipun demikian perusahaan tersebut menginginkan agar produknya dapat lebih di kenal dan di minati banyak orang. Apalagi saat ini perusahaan sedang banyak permintaan khususnya untuk produk hand soap dan hand sanitizer sehingga sangat penting untuk mengetahui bagaimana karyawannya dapat produktif dalam bekerjanya.

Untuk mencapai tujuan tersebut, Perusahaan perlu menilai faktor- faktor apa saja yang mempengaruhi produktivitas dalam bekerja. Dalam bekerja karyawan membutuhkan Kompensasi, Sehingga perusahaan harus memberikan Kompensasi yang cukup atau sesuai dengan apa yang telah di kerjakan oleh karyawannya, agar dapat meningkatkan kepuasan atau semangat dalam bekerja. Jika kompensasi yang diberikan kurang sesuai akan mengakibatkan kurangnya semangat dalam bekerja dan kurang produktif dalam bekerja.

Faktor kompensasi tersebut, salah satu pendorong yang menyebabkan karyawan bekerja adalah karena adanya kebutuhan dalam diri manusia yang harus dipenuhi. Dengan kata lain, berangkat dari keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidup manusia, manusia bekerja dengan menjual tenaga, pikiran dan juga waktu yang dimilikinya kepada perusahaan dengan mengharapkan mendapatkan kompensasi (imbalan).

Selain itu kompensasi terdapat beberapa hal yang harus diperhatikan terutama dalam gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh seorang pemimpin, gaya kepemimpinan yang baik maka karyawan akan mudah dalam melakukan pekerjaannya secara baik dan benar. sehingga dapat menjaga hubungan baik antara karyawan dengan atasan. Karna dengan menjalin hubungan yang baik

karyawan pun akan senang dalam bekerja apalagi mendapat arahan atau pun tugas yang di berikan dari atasannya. Karena pemimpin yang hanya memberi tekanan untuk hasil yang di peroleh akan membuat karwayannya tidak nyaman dalam menjalankan pekerjaannya dan memungkinkan untuk produktivitasnya menurun.

Lingkungan kerja juga bagi karyawan mempunyai pengaruh terhadap jalannya operasional perusahaan secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi produktifitas karyawan. Lingkungan kerja yang baik dan nyaman untuk dalam bekerja para karyawan tentu akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak baik dan kurang nyaman akan menurun kinerja para karyawan dan secara tidak langsung juga menurunkan produktivitas perusahaan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses pekerjaan dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan yang melaksanakan proses pekerjaan tersebut.

Manurut Penelitian yang dilakukan oleh I Made Krisna Suryantika, I Made Atha Wibawa (2020) menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja. Sedangkan menurut penelitian Penelitian yang dilakukan oleh Abdul Latief (2015) menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja. Menurut penelitian Penelitian yang dilakukan oleh Yayan Darmayanti (2017) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Berdasarkan fenomena masalah masih terdapat perbedaan hasil penelitian sebelumnya maka penelitian selanjutnya masih diperlukan. Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **PENGARUH KOMPENSASI,**

## **GAYA KEPEMIMPINAN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT. CALMIC INDONESIA**

### **B. Perumusan Masalah**

1. Apakah kompensasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Calmic Indonesia?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Calmic Indonesia?
3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Calmic Indonesia?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Calmic Indonesia?

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

#### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Calmic Indonesia.
- b. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Calmic Indonesia.

- c. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Calmic Indonesia
- d. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Calmic Indonesia.

## 2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini antara lain:

### a. Bagi Penulis

Penelitian ini digunakan untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan guna mencapai gelar sarjana ekonomi pada fakultas ekonomi Universitas Satya Negara Indonesia.

### b. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pembandingan dan referensi untuk penelitian selanjutnya.

