

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Indonesia ialah negara yang amat kaya akan keberagaman budaya, tradisi, serta kekayaan alam. Keberagaman ini tercermin tidak hanya dalam adat istiadat dan kesenian, namun juga dalam hasil bumi yang jadi identitas bangsa satu darinya ialah kopi. Sebagai satu dari negara pemasok kopi ternama di dunia, Indonesia mempunyai bermacam jenis kopi unggulan seperti kopi Arabika, kopi Toraja, kopi Kintamani, hingga kopi Luwak yang sudah dikenal secara global (Buana et al., 2024). Perkembangan kopi di Indonesia tidak hanya mensupport sektor pertanian, namun juga jadi bagian penting dalam budaya sosial masyarakat, dan industri kreatif serta pariwisata.

Berlandaskan data dari Badan Pusat Statistik (BPS), Provinsi Sumatera Utara tercatat sebagai provinsi pemasok kopi ternama di Indonesia pada tahun 2023 ([www.bps.go.id](http://www.bps.go.id)). Satu dari industri yang bersumbangsih dalam industri ini ialah PT Sumatera Specialty Coffees (PT SSC) yang bergerak di sektor pengumpulan, pengolahan, serta ekspor biji kopi Arabika berkualitas tinggi. Industri ini sudah mengeksport komoditasnya ke bermacam negara seperti Amerika Serikat, Singapura, dan Jerman, dan menjalin kemitraan dengan Starbucks. Dalam menjalani operasionalnya, PT SSC amat menjaga pada kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai pilar utama dalam menjaga keberlangsungan serta daya saing perusahaan ([www.ptssc.id](http://www.ptssc.id)).

Dalam mempertahankan reputasi serta bersaing secara global, industri perlu manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) secara maksimal. Satu dari aspek penting dalam pengelolaan SDM ialah membuat suasana kerja yang tenang dan membagikan kompensasi keuangan yang selaras. Kedua aspek ini bisa mempengaruhi produktivitas kerja pegawai secara langsung. Produktivitas yang tinggi akan mendorong pencapaian target industri, menumbuhkan efisiensi, dan memperkuat daya saing organisasi. Pegawai yang produktif umumnya

menampilkan dedikasi tinggi, komitmen kuat, dan konsistensi dalam bekerja (Amelia & Rahyuda, 2020) . Sebaliknya, produktivitas yang menurun sering kali disebabkan oleh ketidakseimbangan beban kerja, kurangnya motivasi, sistem kompensasi yang tidak selaras, dan suasana kerja yang tidak mensupport. Penurunan produktivitas ini biasanya tercermin dalam perilaku pegawai seperti menurunnya gairah kerja, meningkatnya absensi, konflik dengan teman kerja ataupun atasan, hingga hasil kerja yang tidak maksimal (Saputra, 2021)

Tingginya produktivitas kerja berefek positive bagi industri, antara lain berbentuk meningkatnya penghasilan yang bisa menunjang kelangsungan operasional serta keberlanjutan usaha. Sebaliknya, produktivitas yang rendah bisa berefek negatif, seperti menurunnya penghasilan yang berisiko mengganggu stabilitas serta keberlangsungan industri dalam jangka panjang. Berlandaskan hasil observasi awal, PT Sumatera Specialty Coffees menampilkan gejala penurunan produktivitas kerja pada pegawai. Perihal berikut diduga berhubungan dengan keadaan lingkungan kerja serta sistem kompensasi yang belum maksimal. Oleh karenanya, penting dilakukan riset terkait Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik serta Kompensasi keuangan pada Produktivitas Kerja pegawai Pada PT Sumatera Specialty Coffees. Berikut ialah tabel produktivitas karyawan PT SSC.

Tabel 1. 1 Produktivitas Karyawan PT. Sumatera Specialty Coffees Tahun 2024

Bulan	Produktivitas (%)
Januari	60,43%
Februari	25,10%
Maret	52,85%
April	70,13%
Mei	63,75%
Juni	50,66%
Juli	40,3%
Agustus	25,1%
September	32,54%
Oktober	27,68%

November	43,32%
Desember	51,15%

Sumber: PT. Sumatera Specialty Coffees

Berdasarkan gambar 1.1 menampilkan data produktivitas pegawai PT. Sumatera Specialty Coffees sepanjang tahun 2024. Dari grafik terlihat bahwasanya produktivitas pegawai mengalami naik turun tiap bulannya. Di awal tahun, produktivitas cukup tinggi yakni sekeliling 60% pada bulan Januari, tetapi langsung menurun tajam di bulan Februari jadi sekeliling 25%. Sesudah itu, produktivitas mulai meningkat lagi di bulan Maret serta meraih puncak tertingginya pada bulan April dengan angka tertinggi sekeliling 70%. Bulan Mei juga menampilkan produktivitas yang tinggi, sekeliling 65%, sebelum kembali menurun secara bertahap mulai bulan Juni hingga Agustus, yang jadi titik terendah kedua. Memasuki bulan September hingga November, terlihat terdapatnya sedikit perkembangan, serta produktivitas kembali naik cukup signifikan di bulan Desember, mendekati angka 55%. Pola ini menampilkan bahwasanya produktivitas pegawai relatif lebih besar di awal serta akhir tahun, dan menurun di pertengahan tahun. Perihal berikut bisa saja disebabkan oleh aspek lingkungan kerja fisik (suhu, fasilitas kerja) dan kompensasi gaji, tunjangan, insentif) yang mampu menumbuhkan keadaan serta semangat kerja yang tenang dan mempengaruhi produktivitas pegawai.

Lingkungan kerja fisik ialah aspek amat penting bagi pegawai yang tiap hari berkegiatan. Lingkungan kerja fisik yang bersih, nyaman, serta fasilitas yang lengkap amat penting. Apabila lingkungan fisik mensupport, hal itu akan membagikan pengaruh, hingga memotivasi pegawai untuk menumbuhkan produktivitas kerja mereka. Sebaliknya, suasana kerja yang tidak tenang ataupun fasilitas yang tidak lengkap akan mengurangi produktivitas kerja pegawai. Berikut ialah lingkungan kerja fisik yang ditunjukkan pada gambar 1.2 pada PT. Sumatera Specialty Coffees.



Gambar 1.1 Suasana Lingkungan Kerja Fisik PT. Sumatera Specialty Coffees

Berlandaskan gambar 1.1 menjabarkan permasalahan lingkungan kerja fisik yang dihadapi oleh pegawai PT Sumatra Specialty Coffees amat jelas terlihat. Satu dari kendala utama ialah keterbatasan alat produksi dimana proses masih banyak mengandalkan metode tradisional. Perihal berikut secara langsung memperlambat alur kerja serta mengurangi efisiensi proses pengolahan kopi. Selain itu, kurangnya lahan parkir yang mencukupi jadi masalah serius, lantaran menghambat proses keberangkatan barang di hari berikutnya. Keterbatasan ini tidak hanya menyebabkan penundaan logistik, namun juga secara kumulatif mengurangi produktivitas kerja pegawai lantaran mereka wajib berhadapan dengan hambatan-hambatan operasional yang seharusnya bisa dihindari dengan fasilitas yang lebih baik. Selain itu, proses penjemuran biji kopi mempergunakan peralatan manual seperti garu, yang mengandalkan tenaga fisik secara intensif. Perihal berikut menyebabkan kelelahan fisik yang tinggi, memperbesar risiko cedera, serta memperlambat proses pengeringan terutama saat volume produksi meningkat.

Permasalahan lainnya ialah penggunaan troli pengangkut yang Sederhana serta tidak ergonomis. Troli ini tidak dilengkapi dengan pelindung ataupun pengaman muatan yang mencukupi, hingga menyulitkan pegawai dalam mengangkut biji kopi dalam total besar. Akibatnya, waktu angkut jadi lebih lama, serta risiko tumpahan ataupun kerusakan biji kopi meningkat. Selain itu, mesin pengelolaan yang dipergunakan tampak telah tua serta tidak dilengkapi dengan sistem operasional yang efisien. Mesin dengan keadaan seperti ini relatif lebih sering mengalami gangguan, yang menyebabkan keterlambatan dalam proses produksi dan menuntut pegawai untuk beradaptasi dengan keterbatasan alat. Perihal berikut punya pengaruh pada efektivitas kerja serta mengurangi semangat kerja pegawai.

Disisi lain, area bongkar muat yang sempit serta kurang tertata rapi jadi hambatan dalam kelancaran distribusi serta pergerakan barang. Akses kendaraan serta pekerja jadi terbatas, apalagi di saat volume pengiriman meningkat. Keadaan ini tidak hanya memperlambat proses logistik, namun juga menumbuhkan risiko kecelakaan kerja. Secara keseluruhan, keadaan alat yang kurang mencukupi, sistem kerja yang masih manual, dan suasana kerja yang belum maksimal bisa mengurangi efisiensi kerja, mengurangi ketenangan pegawai, serta pada akhirnya berefek negatif pada produktivitas industri secara keseluruhan.

Selain lingkungan kerja fisik, kompensasi keuangan juga ialah satu dari usaha untuk menumbuhkan produktivitas pegawai PT Sumatera Specialty Coffees. Selanjutnya, peneliti melaksanakan pra survei pada 30 pegawai guna menemukan keadaan nyata terkait pembagian kompensasi keuangan di industri, yang sebelumnya sudah dibahas dalam wawancara bersama pihak HRD. Pegawai yang melaksanakan pra survei ialah pegawai yang bekerja pada bagian produksi kopi. Adapun informasi yang berhasil dikumpulkan berhubungan dengan aspek finansial, beserta hasil temuan yang diperoleh, ditunjukkan dalam tabel berikut.

Tabel 1. 2 Hasil Kuesioner Pra survey Variabel Kompensasi Finansial PT. Sumatera Specialty Coffees

No	Pernyataan	Iya	Tidak
1	Bonus atau insentif yang diterima sesuai kinerja.	12	18
2	Perusahaan memberikan insentif lembur sesuai dengan jam kerja tambahan yang dilakukan karyawan	6	24
3	Tunjangan yang diterima memadai dalam mendukung kebutuhan karyawan	7	23

Sumber: Data Diolah Penulis

Berdasarkan tabel 1.2, bisa diketahui bahwasanya kompensasi keuangan yang dibagikan industri masih belum mencukupi serta dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Sebanyak 18 pegawai mengatakan bahwasanya bonus atau insentif yang diterima tidak selaras performa, serta sebanyak 24 orang pegawai merasa industri tidak membagikan insentif lembur selaras dengan jam kerja tambahan yang dilakukan pegawai. Selain itu, sebanyak 23 pegawai mengaku bahwasanya tunjangan yang dibagikan belum mencukupi untuk mensupport keperluan mereka. Keadaan ini menampilkan bahwasanya masih banyak aspek dalam kompensasi keuangan yang perlu diperbaiki agar bisa menumbuhkan semangat serta produktivitas kerja pegawai secara menyeluruh.

Berdasarkan permasalahan itu, peneliti tertarik untuk melaksanakan riset lebih lanjut di PT Sumatera Specialty Coffees dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Finansial terhadap Produktivitas Karyawan PT Sumatera Specialty Coffees”**. Riset berikut punya tujuan untuk membagikan sumbangsih berbentuk saran serta rekomendasi yang bisa membantu industri ataupun pegawai dalam menumbuhkan produktivitas kerja secara berkelanjutan.

## 1.2 Identifikasi Masalah

1. PT. Sumatera Specialty Coffee mengalami kesulitan untuk meraih target produksi

2. Tingkat produktivitas pegawai PT. Sumatera Specialty Coffee mengalami fluktuasi setiap bulan
3. Fasilitas kerja yang tidak mensupport hingga produktivitas tidak mencapai target
4. Kompensasi yang diterima oleh pegawai masi rendah sehingga produktivitas tidak mencapai target

### **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah itu, maka akan diadakan pembatasan masalah yang ditelaah. Riset berikut dibatasi oleh:

1. Variabel independen pada riset berikut melingkupi lingkungan kerja fisik serta kompensasi keuangan pada produktivitas pegawai.
2. Pengumpulan data pada riset beikut diperoleh dari hasil kuesioner yang dibagikan kepada pegawai di PT. Sumatera Specialty Coffees. Selain itu, pengumpulan data diambil dari hasil wawancara dengan HRD PT. Sumatera Specialty Coffees.
3. Riset berikut berfokus pada pegawai yang bekerja langsung pada bagian produksi di pabrik.
4. Riset berikut dibatasi pada periode waktu pengumpulan data sepanjang satu tahun yang punya berpengaruh pada produktivitas pegawai.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang dijelaskan di atas maka rumusan masalah dalam riset ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik pada produktivitas kerja pegawai di PT Sumatera Specialty Coffees?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi finansial terhadap produktivitas kerja pegawai di PT Sumatera Specialty Coffees?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik dan kompensasi finansial secara bersamaan pada produktivitas kerja pegawai di PT. Sumatera Specialty Coffees?

## 1.5 Hipotesis

Adapun hipotesis yang penulis ajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai PT. Sumatera Specialty Coffees
2. Kompensasi finansial punya pengaruh pada produktivitas kerja pegawai PT. Sumatera Specialty Coffees
3. Lingkungan kerja fisik serta kompensasi finansial punya pengaruh pada produktivitas kerja pegawai PT. Sumatera Specialty Coffees

## 1.6 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah itu, maka tujuan dari riset berikut ialah:

1. Untuk menganalisa pengaruh lingkungan kerja fisik pada produktivitas kerja pegawai pada PT Sumatera Specialty Coffees
2. Untuk menganalisa pengaruh kompensasi finansial punya pengaruh pada produktivitas kerja pegawai pada PT Sumatera Specialty Coffees
3. Untuk menganalisa pengaruh lingkungan kerja fisik serta kompensasi finansial punya pengaruh pada produktivitas kerja pegawai pada PT. Sumatera Specialty Coffees

## 1.7 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang, masalah, dan tujuan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 1. Manfaat Teoritis

Riset berikut diharap bisa membagikan sumbangan pemikiran untuk memperkaya teori yang telah ada, khususnya yang berhubungan dengan lingkungan kerja fisik, kompensasi finansial, dan produktivitas kerja pegawai. Selain itu, riset berikut juga bisa menambah wawasan serta literatur di sektor pengelolaan sumber daya manusia.

### 2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Peneliti: Riset berikut diharap bisa membantu penulis untuk lebih memahami secara langsung bagaimana pengaruh kompensasi

finansial dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja pegawai. Selain itu, riset berikut juga jadi peluang bagi peneliti untuk mengaplikasikan ilmu yang telah dipelajari selama di bangku perkuliahan ke dalam dunia nyata.

- b. Bagi Akademis: Hasil riset berikut diharap bisa jadi bahan referensi ataupun dasar untuk riset selanjutnya, terutama yang membahas terkait pengaruh lingkungan kerja fisik, kompensasi finansial, terhadap produktivitas kerja pegawai.
- c. Bagi Industri: Hasil riset ini diharap bisa membantu industri dalam membuat peraturan yang lebih baik terkait pembagian insentif ataupun reward kepada pegawai. Dengan begitu, industri bisa menumbuhkan produktivitas serta semangat kerja pegawainya.

