

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Indonesia adalah negara dengan potensi pertanian yang besar. Dengan tanah subur, iklim yang sesuai, dan keanekaragaman hayati yang kaya, Indonesia dapat menghasilkan berbagai produk pertanian yang berlimpah. Salah satu produk unggulan dari sektor ini adalah bawang merah, yang sangat penting dalam masakan tradisional Indonesia dan memiliki nilai ekonomi yang tinggi. Bawang merah dari Brebes, Jawa Tengah, dikenal dengan kualitas dan cita rasanya yang khas, serta menjadi komoditas ekspor unggulan. Brebes merupakan pusat produksi bawang merah terbesar di Indonesia, dan petani di daerah ini berperan penting dalam menjaga keberlanjutan produksinya. Dengan penerapan teknik budidaya yang terus berkembang, petani di Brebes mampu meningkatkan hasil panen setiap tahun, sehingga dapat memenuhi permintaan pasar domestik dan internasional.

Produk olahan dari bawang merah, seperti bawang goreng, memberikan dampak ekonomi yang signifikan. Bawang goreng merupakan salah satu produk olahan yang sangat diminati oleh konsumen, baik untuk keperluan rumah tangga maupun industri kuliner. Proses pengolahan bawang merah menjadi bawang goreng melibatkan berbagai tahapan, termasuk pengupasan, pengirisan, penggorengan, dan pengemasan. Setiap tahap memerlukan keahlian dan ketelitian untuk memastikan produk yang dihasilkan berkualitas tinggi dan tahan lama. Dampak ekonomi dari produksi bawang merah dan bawang goreng sangat besar, terutama bagi perusahaan yang bergerak di sektor ini.

Perusahaan yang mengelola produksi dan distribusi bawang merah serta produk olahannya, seperti bawang goreng, mampu menciptakan banyak lapangan pekerjaan mulai dari petani, pekerja pengolahan, hingga tenaga pemasaran dan distribusi. Selain itu, perusahaan-perusahaan ini juga dapat meningkatkan pendapatan melalui ekspor produk ke berbagai negara, memperkuat posisi Indonesia di pasar internasional. Pemerintah memiliki peran penting dalam

mendukung sektor ini melalui kebijakan yang mendukung pertanian serta pemberian fasilitas dan pelatihan bagi petani. Dengan demikian, Indonesia dapat memastikan bahwa hasil pertaniannya tidak hanya memenuhi kebutuhan domestik, tetapi juga mampu bersaing di pasar global. Hal ini memberikan dampak positif bagi perusahaan yang bergerak di sektor ini, meningkatkan perekonomian nasional, dan memberikan kesejahteraan bagi masyarakat. Badan Pusat Statistik (BPS) menyatakan data hasil produksi bawang merah tiap provinsi di Indonesia pada tahun 2021 - 2023 sebagai berikut:

Tabel 1. 1
Produksi Bawang Merah Tiap Provinsi di Indonesia Tahun 2021-2023

Provinsi	Produksi Bawang Merah (Ton)			Rata-Rata (%)
	2021	2022	2023	
Jawa Tengah	564.255	556.510	479.091	26,79%
Jawa Timur	500.992	478.393	484.669	24,51%
Sumatera Barat	200.366	207.376	233.917	10,74%
Nusa Tenggara Barat	222.620	201.155	212.618	10,66%
Sulawesi Selatan	183.210	175.160	201.421	9,37%
Jawa Barat	170.650	193.318	179.355	9,10%
Sumatera Utara	53.962	64.835	65.585	3,09%
Bali	23.215	31.492	35.374	1,51%
DI Yogyakarta	29.809	22.307	32.953	1,42%
Jambi	13.264	16.050	18.401	0,80%
Aceh	10.136	10.070	13.673	0,57%
Nusa Tenggara Timur	11.430	7.584	11.409	0,51%
Sulawesi Utara	4.986	5.020	3.153	0,22%
Sulawesi Tengah	4.652	3.454	3.228	0,19%
Lampung	1.762	1.727	2.193	0,10%
Sumatera selatan	1.125	1.130	1.197	0,06%
Banten	1.190	1.372	860	0,06%
Maluku Utara	1.231	805	661	0,05%
Bengkulu	990	1.023	671	0,04%
Sulawesi Barat	693	748	1.078	0,04%
Maluku	1.013	759	607	0,04%
Sulawesi Tenggara	1.015	449	491	0,03%
Kalimantan Selatan	389	246	483	0,02%
Gorontalo	346	418	237	0,02%
Papua	304	286	317	0,02%
Riau	329	195	323	0,01%
Papua Barat	118	78	343	0,01%

Provinsi	Produksi Bawang Merah (Ton)			Rata-Rata (%)
	2021	2022	2023	
Kep. Bangka Belitung	208	79	176	0,01%
Kalimantan Utara	88	7	351	0,01%
Kalimantan Timur	72	114	252	0,01%
Kalimantan Barat	104	44	109	0,00%
Kalimantan Tengah	34	112	72	0,00%
Kep. Riau	33	41	17	0,00%
DKI Jakarta	2	1	-	0,00%
Papua Barat Daya	-	-	-	-
Papua Selatan	-	-	-	-
Papua Tengah	-	-	-	-
Papua Pegunungan	-	-	-	-
Indonesia	2.004.590	1.982.360	1.985.233	100,00%

Sumber : Badan Pusat Statistika (bps.go.id) (Diakses 17 Des 2024)\

Berdasarkan tabel 1.1, Badan Pusat Statistika (BPS) mencatat hasil produksi bawang merah di Indonesia dari tahun 2021 sampai tahun 2023. Pada tahun 2023, produksi bawang merah di Indonesia mengalami sedikit kenaikan sebesar 0,14% atau sebanyak 2.873 ton, dibandingkan dengan tahun sebelumnya yang mengalami penurunan sebesar 1,10% atau sebanyak 22.230 ton. Setiap provinsi di Indonesia memiliki hasil produksi bawang merah yang berbeda-beda yang dipengaruhi beberapa faktor yaitu cuaca, ketinggian wilayah, suhu udara serta kondisi tanah di wilayah tersebut.

Data tersebut mencatat bahwa provinsi yang menghasilkan produksi bawang merah terbesar yaitu provinsi Jawa Tengah dengan rata-rata kontribusi sebesar 26,79%. Provinsi Jawa Barat menjadi provinsi keenam produksi bawang merah terbanyak dengan rata-rata kontribusi sebesar 9,10%. Meskipun begitu, provinsi Jawa Barat memiliki potensi besar untuk lebih mengembangkan olahan bawang merah setiap tahunnya. Dengan produksi bawang merah yang melimpah dan dukungan teknologi pengolahan, provinsi ini bisa terus meningkatkan nilai tambah produknya, seperti bawang goreng, sehingga memberikan kontribusi ekonomi yang signifikan pada setiap Kabupaten nya. Badan Pusat Statistika (BPS) menyatakan bahwa lima kabupaten/kota penghasil produksi bawang merah terbesar di Jawa Barat pada tahun 2021 – 2023 sebagai berikut:

Tabel 1. 2
Kabupaten/Kota Terbesar Penghasil Produksi Bawang Merah di Jawa Barat
Tahun 2021-2023

No	Kabupaten/ Kota	Produksi Bawang Merah (Kw)			Rata-Rata (Kw)
		2021	2022	2023	
1	Bandung	589.003	772.789	655.147	672.313
2	Cirebon	334.636	400.244	343.019	359.300
3	Garut	357.933	350.105	341.367	349.802
4	Malajengka	340.683	333.192	358.112	343.996
5	Kuningan	26.718	29.111	32.079	29.303

Sumber : Badan Pusat Statistika (bps.go.id) (Diakses 17 Des 2024)

Berdasarkan tabel 1.2, Badan Pusat Statistik mencatat lima kabupaten/kota terbesar yang menghasilkan produksi bawang merah. Kota Bandung menjadi kota terbesar di Jawa Barat penghasil produksi bawang merah dengan kontribusi dengan rata-rata menghasilkan 672.313 Kuintal selama 3 tahun terakhir, dimana pada rentang tahun tersebut produksi bawang merah mengalami fluktuasi. Kabupaten Kuningan menjadi kabupaten/kota kelima penghasil bawang merah terbesar pada tahun 2021-2023 dengan memberikan rata-rata menghasilkan sebesar 29.303 Kuintal pertahun. Meskipun begitu, tingkat produksi di Kabupaten Kuningan terus mengalami kenaikan setiap tahun nya dari tahun nya dan menjadi prospek yang baik dengan meningkatnya pelaku UMKM di kecamatan Kramatmulya dengan mengolah bawang merah tersebut menjadi olahan makanan seperti bawang goreng.

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memiliki peran penting dalam perekonomian Indonesia. UMKM menjadi tulang punggung ekonomi karena jumlahnya yang mendominasi dunia usaha dan kontribusinya yang signifikan terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) serta penyerapan tenaga kerja. UMKM mencakup berbagai sektor, mulai dari perdagangan, industri pengolahan, pertanian, hingga jasa. Mereka seringkali menjadi motor penggerak ekonomi di daerah-daerah, menyediakan lapangan kerja dan menjadi sumber pendapatan bagi masyarakat lokal. Di Indonesia, UMKM memberikan kontribusi sekitar 60% terhadap PDB dan menyerap lebih dari 90% tenaga kerja. Hal ini menunjukkan bahwa UMKM bukan hanya penting secara ekonomi, tetapi juga memiliki dampak sosial yang besar.

Seiring dengan perkembangan teknologi dan industrialisasi, tentunya UMKM membutuhkan kualitas dan keterampilan sumber daya manusia yang baik. Menurut Tufa, (2015) mendefinisikan manusia sebagai sumber daya yang paling penting dari sebuah organisasi. Manusia memberikan bakat, keahlian, pengetahuan, dan pengalaman untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Jika suatu organisasi atau UMKM mampu mengelola sumber daya manusianya dengan baik dan dimanfaatkan secara optimal, maka akan memiliki produktivitas kerja yang tinggi.

Menurut Serdamayanti dalam Fiani, (2017) Produktivitas kerja adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Oleh karena itu produktivitas kerja sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan waktu tertentu. Menurut Fiani, (2017) produktivitas merupakan salah satu tolak ukur apakah para tenaga kerja tersebut menggunakan waktu secara efektif dan efisien, sehingga dapat menghasilkan suatu produk sesuai dengan rencana. Produktivitas Kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam keberhasilan perusahaan.

Penelitian ini dilakukan di Wilayah kecamatan Kramatmulya yang memiliki 2.002 unit usaha atau sebanyak 3,36% masyarakat menggeluti usaha UMKM, salah satunya yaitu CV. Tani Mukti Mandiri yang berada di Jalan Raya Ciloa - Cikubangsari No.30 Dusun puhun Rt. 10/Rw. 02 Desa Cilaja, Kecamatan Kramatmulya, Kabupaten Kuningan. CV. Tani Mukti Mandiri ini bergerak di sektor makanan yaitu di bidang pengolahan bawang merah mentah menjadi bawang goreng dengan nama produk Bawang KIM. Bawang KIM adalah brand produk dari CV. Tani Mukti Mandiri yang sudah ada dan berkontribusi dalam produksi bawang goreng sejak tahun 90-an. Bawang KIM berasal dari olahan bawang merah Sumenep, bawang merah Brebes, dan bawang putih. Bawang goreng yang ditawarkan berupa bawang goreng kiloan, selain itu Bawang KIM juga memproduksi bawang goreng dengan kemasan kekinian dan ditambah dengan berbagai varian rasa seperti bawang goreng original, bawang goreng balado, dan bawang goreng pedas asin.

Permasalahan yang terjadi pada penelitian CV. Tani Mukti Mandiri yaitu adanya ketidak maksimalan produktivitas kerja karyawan sebanyak 50 orang karyawan yang disebabkan adanya berbagai masalah khususnya diinternal. Dari hasil pengamatan peneliti tampak ada produktivitas kerja karyawan pada CV. Tani Mukti Mandiri yang belum optimal berdasarkan pencapaian target produksi yang di tentukan oleh CV. Tani Mukti Mandiri ditunjukkan oleh data tahunan yang diperoleh dan telah direkap dari data perbulan setiap memproduksi Bawang KIM, adalah sebagai berikut :

Tabel 1. 3
Data Target dan Target Produksi CV. Tani Mukti Mandiri Tahun 2021 – 2023

Tahun	Target Produksi Bawang KIM (kg)	Realisasi Produksi Bawang KIM (kg)	Jumlah Karyawan Bagian Produksi	Target Produksi Bawang KIM/Orang (kg)	Rata-Rata Produktivitas Karyawan Bawang KIM/Orang (kg)
2021	132.000	126.339	50	2.640	2.526,78
2022	132.000	133.612	50	2.640	2.672,24
2023	132.000	129.271	50	2.640	2.585,42

Sumber: CV. Tani Mukti Mandiri Tahun 2021 – 2023

Berdasarkan tabel 1.3 diketahui bahwa hasil rekapitulasi penelitian dari jumlah produksi setiap tahun ada target yang tidak tercapai produksi Bawang KIM. Pada tahun 2021 merealisasikan produksi Bawang KIM sebanyak 126.339 kg dengan target produksi pertahun sebanyak 132.000 kg, pada tahun ini target perusahaan tidak tercapai. Pada tahun 2022 merealisasikan produksi Bawang KIM mengalami kenaikan dibanding tahun 2021 menjadi sebanyak 133.612 kg dengan target produksi pertahun sebanyak 132.000 kg, pada tahun ini target perusahaan tercapai. Pada tahun 2023 merealisasikan Bawang KIM mengalami penurunan menjadi sebanyak 129.271 kg dengan target produksi pertahun sebanyak 132.000 kg, pada tahun ini target tidak tercapai tetapi tetap ada kenaikan jika dibandingkan dengan tahun 2021.

Dilihat dari data di atas fenomena atau permasalahan yang terjadi yaitu produktivitas kerja karyawan dimana kemampuan karyawan dalam memproduksi bawang KIM di CV. Tani Mukti Mandiri kurang memenuhi target yang ditentukan oleh perusahaan. Produktivitas kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam keberhasilan perusahaan, ketika produktivitas kerja karyawan menurun maka CV. Tani Mukti Mandiri dapat menghadapi berbagai dampak negatif, termasuk penurunan kualitas produk atau layanan, peningkatan biaya operasional, dan berkurangnya keuntungan. Selain itu, perusahaan juga bisa kehilangan keunggulan kompetitifnya di pasar, serta mengalami penurunan kepuasan dan loyalitas pelanggan. Dampak ini pada akhirnya bisa mengancam kelangsungan bisnis perusahaan.

Produktivitas kerja merupakan suatu masalah yang harus mendapatkan perhatian serius dari perusahaan, dikarenakan peningkatan produktivitas kerja itu tidak terjadi dengan sendirinya, tetapi harus ada usaha dan peran serta dari perusahaan maupun pegawai itu sendiri. Semangat tidaknya pegawai bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya kompensasi yang diterima oleh karyawan. Apabila pegawai tidak mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka pegawai tersebut cenderung tidak bersemangat dan bermalas-malasan. Menurut Nurjaman dalam Indira & Daulay, (2021) Kompensasi adalah sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas prestasinya dalam melaksanakan tugas. Untuk itu setiap orang yang bekerja akan mendapatkan imbal balik sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya. Kompensasi yang diberikan perusahaan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas, prestasi kerja, motivasi, dan atau meningkatkan kinerja karyawan.

Selanjutnya menurut Hasibuan dalam Indira & Daulay, (2021) lingkungan kerja dalam perusahaan juga akan mendukung tingkat produktivitas para karyawan. Jika dalam lingkungan sekitar tempat kerja memberikan kesan yang tidak nyaman, karyawan akan merasa malas dalam bekerja. Menurut Putri dalam Indira & Daulay, (2021) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung

maupun tidak langsung. Jika lingkungan kerja kondusif dilihat dari pencahayaan yang memadai, sirkulasi udara yang baik dan kebersihan yang terjaga maka akan menciptakan rasa nyaman dalam bekerja dan pekerjaan yang dikerjakan karyawan akan selesai dengan hasil yang memuaskan dan meningkatkan produktivitas. Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan secara baik oleh atasan atau adanya hubungan antar karyawan yang baik, maka karyawan tersebut akan berprestasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

Motivasi memiliki peran untuk menciptakan semangat kerja karyawan agar mampu bersaing untuk mewujudkan tujuan dari perusahaan tempat mereka bekerja. Maka sebab itu, setiap perusahaan membutuhkan lebih banyak karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien guna menciptakan profesionalisme yang tinggi bagi karyawannya, perusahaan harus memberikan beberapa pertimbangan kepada karyawannya. Menurut Purwanto & Wulandari, (2016) motivasi merupakan suatu konsep yang mendorong individu untuk mengarahkan perilakunya pada pencapaian tujuan perusahaan di mana yang menjadi daya pendorongnya adalah keinginan dan kebutuhan individu.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, mengindikasi adanya *research gap* dari variabel Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi yang mempengaruhi Produktivitas Kerja yaitu sebagai berikut:

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Indira & Daulay, (2021) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Sedangkan menurut Maura & Ardiyansyah, (2023) bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja. Artinya kompensasi yang diberikan dengan cara yang tepat dan adil, hal tersebut secara langsung dapat meningkatkan produktivitas karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif pada produktivitas kerja

Selanjutnya penelitian terdahulu yang dilakukan Purwanto dan Wulandari, (2016) Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap

produktivitas kerja. Sedangkan menurut Saleh & Utomo, (2018) menunjukkan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja. Artinya bahwa faktor-faktor lingkungan kerja seperti kenyamanan fisik, suasana kerja yang mendukung, serta hubungan antar karyawan dapat meningkatkan motivasi dan efisiensi kerja. Pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang baik untuk mengoptimalkan kinerja karyawan dalam organisasi.

Dan penelitian terdahulu yang dilakukan Amrulloh & Nawatmi, (2023) variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Sedangkan menurut Berlian & Rafida, (2022) Motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja. Artinya semakin tinggi tingkat motivasi yang dimiliki oleh karyawan, semakin tinggi pula produktivitas mereka. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi merupakan faktor penting dalam mendorong kinerja optimal, baik melalui insentif, tujuan yang jelas, maupun pengakuan atas hasil kerja.

Purwanto dan Wulandari, (2016) Motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja. menunjukkan bahwa kombinasi antara motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja yang mendukung memiliki dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Artinya, ketiga variabel tersebut saling berkontribusi dalam meningkatkan performa karyawan. Dengan memberikan motivasi yang tepat, kompensasi yang memadai, dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, organisasi dapat secara optimal mendorong produktivitas karyawannya.

Berdasarkan fenomena penelitian dan *research gap* yang telah dipaparkan tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lanjutan mengenai pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap produktivitas kerja. Oleh karena itu, peneliti menentukan judul penelitian dalam karya ilmiah skripsi ini yaitu **“Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja (Survei pada Karyawan CV. Tani Mukti Mandiri)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang masalah yang telah disajikan sebelumnya maka peneliti dapat menyusun rumusan masalah pada penelitian ini yaitu:

1. Apakah kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja?
4. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti dapat menentukan yang menjadi tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap produktivitas kerja.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini sebagai aplikasi teori-teori yang didapatkan di perkuliahan khususnya mengenai manajemen SDM kaitannya dalam pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap produktivitas kerja.

1.4.2 Manfaat Praktis

Adanya kegiatan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat praktis bagi beberapa pihak terkait dengan penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. CV. Tani Mukti Mandiri, dapat memberikan manfaat sebagai informasi dan masukan bagi lembaga yang diteliti dalam meningkatkan produktivitas kerjanya melalui kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi.

2. Peneliti Selanjutnya, dapat dijadikan sebagai dasar dan tambahan referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya di bidang yang sama pada objek dan lingkup penelitian yang berbeda, dimana penelitian mengenai produktivitas kerja ini terbatas pada variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi.
3. Peneliti, dapat menambah pengetahuan dan pengalaman peneliti agar dapat mengembangkan ilmu yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan. Selain itu, peneliti dapat membandingkan antara teori yang diperoleh dan praktek yang terjadi di lapangan khususnya terkait teori manajemen sumber daya manusia.