

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan serta kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi dalam dunia bisnis saat ini semakin cepat hal tersebut yang menyebabkan persaingan pada perusahaan karena dengan adanya perkembangan yang semakin pesat dapat mendorong terciptanya banyak perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi, perdagangan dan jasa. Dalam didirikannya perusahaan akan mempunyai tujuan. Salah satu dari tujuan tersebut adalah peningkatan produktivitas yang sudah ditetapkan oleh pihak perusahaan. Hal tersebut yang membuat para pengusaha harus mempunyai strategi yang efektif agar mampu untuk bersaing dengan perusahaan lain dalam meningkatkan produktivitasnya. Sama halnya yang terjadi pada PT. Aneka Gas Industri Tbk Wilayah V yang harus mempunyai strategi yang efektif dalam menjalankan usaha di bidang perdagangan, jasa dan industri agar mampu bertahan dalam persaingan dengan perusahaan lain.

Semakin ketatnya persaingan pada sebuah industri, salah satu cara untuk mengatasi persaingan dengan menentukan kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Pada kondisi saat ini perusahaan secara terus – menerus melakukan program penguatan sumber daya manusia dengan cara melakukan pelatihan secara internal maupun eksternal. Program tersebut selain dilakukan untuk mengatasi persaingan dengan perusahaan industri dilakukan juga untuk mendapatkan sumber daya manusia yang tepat

dan berkualitas sehingga akan meningkatkan produktivitas pada perusahaan. Dalam meningkatkan produktivitas, perusahaan senantiasa menerapkan efisiensi di setiap kegiatan usaha yang dilakukan oleh perusahaan. Hal yang diterapkan pada efisiensi adalah hal pelaksanaan proses bisnis dan proses produksi yang bertujuan untuk mendapatkan produk gas industri yang berkualitas dengan tingkat biaya yang efektif.

Permasalahan yang sedang dihadapi pada setiap perusahaan adalah dari segi sumber daya manusia. Sumber daya manusia menjadi perbandingan pada tingkat produktivitas kerja karyawan didalam perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya terpenting di suatu perusahaan karena sumber daya manusia merupakan aset yang harus dikembangkan dan dikelola secara optimal agar sumber daya manusia mampu memberikan peranan yang penting terhadap organisasi. Suatu organisasi bisa dikatakan baik jika organisasi tersebut berusaha untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia karena hal tersebut merupakan faktor untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja karyawan adalah faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan perusahaan. Produktivitas yang tinggi akan sangat menguntungkan baik bagi pengusaha maupun bagi karyawannya. Produktivitas juga mencerminkan etos kerja dan perilaku karyawan yang baik.

PT Aneka Gas Industri Tbk merupakan salah satu perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Perusahaan ini bergerak memasarkannya dalam bentuk jasa dan pemasok produk gas industri seperti gas udara (oksigen, nitrogen dan argon), gas sintetis, bahan bakar gas, gas

langka, gas sterilisasi, gas pendingin dan gas elektronik. PT Aneka Gas Industri Tbk juga memasok gas campuran, khusus dan medis beserta perlengkapan peralatan dan jasa instalasi. Produk dari perusahaan ini juga memiliki aplikasi yang beragam dan digunakan oleh berbagai industri termasuk medis, energi, infrastruktur dan lainnya. PT. Aneka Gas Industri sebagai salah satu perusahaan yang memproduksi gas industri nomor satu di Indonesia yang melakukan riset untuk pengembangan sumber daya manusia agar bisa mempromosikan pendidikan ilmu pengetahuan dan teknologi guna memperluas kegiatan usaha dan menciptakan berbagai produk dan jasa demi mencapai komitmen. Faktor pendukung yang diperlukan dalam mencapai komitmen adalah sumber daya manusia yang produktif agar dapat berinovasi dan berkreasi menciptakan penemuan baru untuk membuat kehidupan yang lebih baik untuk Indonesia serta memperjualbelikan produk gas dari produsen dan pelanggan industri lainnya, oleh karena itu produktivitas kerja karyawan harus meningkat. PT. Aneka Gas Industri Tbk Wilayah V Bringinbendo dipilih dalam penelitian ini karena sedang meningkatnya produksi gas industri. Gas industri adalah sektor yang berperan penting dalam menopang kinerja sektor lainnya. Gas industri dibutuhkan dalam berbagai proses produksi, seperti industri petrokimia, pengolahan baja dan logam, makanan dan minuman dan kesehatan. Di samping itu konsumen gas industri yang paling terbesar adalah industri kesehatan karena pada saat ini industri kesehatan sangat membutuhkan pasokan gas industri.

Produktivitas merupakan suatu ukuran efisiensi produktif yakni suatu perbandingan dari hasil keluaran dan

masukan. Keluaran diukur pada kesatuan fisik, nilai dan bentuk sedangkan masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja (Ramadina dkk, 2020). Produktivitas kerja karyawan dalam sebuah perusahaan merupakan suatu masalah yang sangat penting untuk dibahas. Setiap permasalahan yang terkait dengan produktivitas juga merupakan isu strategis bagi perusahaan yang memprogram masalah sumber daya manusia. Seorang karyawan agar dapat dikatakan produktif apa bila mereka mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan apa yang diharapkan dalam waktu yang singkat dan tepat (Efendi dkk, 2020). Apabila produktivitas kerja di suatu perusahaan terjalin secara efektif dan efisien maka akan terjadi peningkatan produktivitas yang berdampak baik bagi pertumbuhan ekonomi disuatu perusahaan tidak hanya dalam jangka pendek tetapi juga dalam jangka panjang. Menurut Notoadmojo (2012) terdapat teknik – teknik peningkatan produktivitas kerja bagi pekerja lapangan yaitu dengan cara mempertinggi kemampuan perorangan dan mengembangkan sikap positif para karyawan. Produktivitas kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan perusahaan dalam segala aspek dan produktivitas tenaga kerja merupakan barometer seberapa jauh karyawan digunakan secara efektif dalam suatu proses produksi untuk mencapai output yang diharapkan Ukkas (2017). Faktor faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan beberapa diantaranya yang berkaitan dengan kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan (Muayyad & Gawi, 2017).

Kepuasan kerja adalah suatu kondisi pada diri seorang karyawan yang menunjukkan suatu hasil dari pekerjaan yang dilakukan untuk mencapai hasil tingkat kepuasan yang

berdasarkan pada aspek yang telah menunjang pekerjaan yang dilakukan (Ningsih & Prastiwi, 2021). Kepuasan karyawan mempengaruhi efisiensi dan efektifitas serta produktifitas kerja karyawan itu sendiri oleh karena itu diperlukan kesadaran untuk berkerjasama di semua lapisan agar tercipta suasana kerja yang kondusif (Ikkbal & Juradi, 2016). Karyawan yang tidak memiliki kepuasan dalam pekerjaannya bisa disebabkan oleh kurangnya balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan, sehingga membuat karyawan mengeluh atas gaji yang diberikan tidak sesuai dengan sulitnya pekerjaan yang dilakukan. Sikap kepuasan kerja dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dicerminkan dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan Hasibuan (2016). Pada perusahaan masalah yang seringkali dihadapi adalah karyawan bekerja lebih baik dari karyawan lain selain itu adanya karyawan yang memiliki kemampuan dan ketrampilan namun tidak memiliki kepuasan kerja yang tinggi sehingga tidak sesuai dengan harapan perusahaan, hal ini sebaiknya bisa dipahami sebab pada suatu perusahaan terdiri dari beberapa karyawan yang memiliki latar belakang berbeda satu sama lain.

Pemberian kompensasi pada suatu perusahaan adalah hal yang penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Hal ini dikarenakan kompensasi ialah bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan atas hasil kerja karyawannya. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai bentuk balas jasa atas pekerjaan yang dilakukannya, Bila kompensasi diberikan secara benar maka karyawan akan termotivasi serta lebih giat dalam mencapai target perusahaan. Kompensasi merupakan

jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada karyawan sebagai balasan atas penggunaan tenaga kerja yang telah dilakukan (LIZA, 2018). Dengan adanya kompensasi yang memadai, semangat kerja karyawan dapat meningkat dan karyawan menjadi loyal kepada perusahaan. Sebaliknya tanpa adanya kompensasi yang memadai semangat kerja karyawan dapat menurun dan sangat memungkinkan untuk keluar dari perusahaan (Havidz, 2019) menurut hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Ikbal & Juradi (2016) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Perbedaan hasil temuan tersebut merupakan research gap.

Permasalahan pada PT. Aneka Gas Industri Tbk Wilayah V adalah menurunnya produktivitas karyawan yang ditandai dengan tidak tercapainya target atau perencanaan karena terjadi perlambatan dari sektor pelanggan tertentu yang paling utama dari sektor infrastruktur. Sejalan dengan penelitian (Ramadina dkk., 2020) yang menentukan dimana tidak tercapainya target disebabkan oleh menurunnya produktivitas di dalam perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan faktor – faktor tenaga kerja yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya, guna meningkatkan produktivitas karyawan. Menurunnya produktivitas karyawan dipengaruhi oleh kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Pemberian gaji di PT. Aneka Gas Industri Tbk Wilayah V sudah diatas UMR (upah minimum regional) dan seharusnya karyawan menjadi semangat dalam melakukan pekerjaan tapi disini

karyawan mengeluh terhadap gaji yang diterima karena tidak sebanding dengan sulitnya pekerjaan dan tingginya tekanan kerja yang diberikan oleh perusahaan. Permasalahan dari tingginya tekanan kerja yaitu batas waktu yang diberikan oleh perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaan sangat sedikit sehingga membuat karyawan berkerja secara terburu – buru agar bisa menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Selain kompensasi ada kepuasan kerja yang menjadi pengaruh pada menurunnya produktivitas karyawan. Permasalahan yang terjadi pada kepuasan kerja di PT. Aneka Gas Industri Tbk Wilayah V adalah karyawan merasa bahwa beban kerja yang diberikan oleh perusahaan sangat banyak sehingga pekerjaan lain menjadi tertunda yang seharusnya pekerjaan tersebut terselesaikan, selain itu kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan banyaknya beban pekerjaan. Hal tersebut yang membuat karyawan merasa kurang puas terhadap pekerjaan yang dilakukan. Kepuasan kerja mencerminkan pandangan seseorang terhadap segala sesuatu di pekerjaannya karena kepuasan kerja berhubungan pada diri karyawan. Oleh karena itu kepuasan kerja mempengaruhi tingkat pekerjaan yang dilakukan. Jika karyawan tidak bisa mencapai kepuasan pada pekerjaannya akan menyebabkan kendala pada target produktivitas perusahaan. Berdasarkan informasi yang diterima peneliti dari *Human Resources Development* (HRD) di PT. Aneka Gas Industri Tbk Wilayah V bahwa produktivitas karyawan mengalami penurunan yang dapat dilihat dari target dan realisasi produk yang dihasilkan belum tercapai, hal ini dapat dilihat pada data produksi berikut ini:

Tabel 1.1 Data Produktivitas Kerja 2018 – 2020

Tahun	Volume Produksi		
	Target	Realisasi	Pecapaian
2018	469,51	448,67	95%
2019	475,63	442,04	93%
2020	496,05	422,62	85%

Sumber: PT Aneka Gas Industri Tbk, 2020

Pada Tabel 1.1 menunjukkan bahwa realisasi produktivitas PT. Aneka Gas Industri Tbk Wilayah V mengalami penurunan. Dapat dijelaskan bahwa Pada tahun 2018 jumlah gas yang diproduksi perusahaan sebesar 448,67 juta meter kubik dari target sebesar 469,51 juta meter kubik. Pada tahun 2019 jumlah gas yang diproduksi oleh perusahaan sebesar 442,04 juta meter kubik dari terget 475,63 juta meter kubik. Di tahun 2019 ini gas yang diproduksi oleh perusahaan menurun sebesar 1,48% dibandingkan jumlah gas yang diproduksi pada tahun 2018. Sedangkan pada tahun 2020 jumlah gas yang diproduksi adalah sebesar 442,62 juta meter kubik dengan target sebesar 496,05 juta meter kubik, di tahun 2020 ini jumlah gas yang diproduksi menurun sebesar 4,39% dibandingkan jumlah gas yang diproduksi ditahun 2019. Menurunnya produktivitas karyawan disebabkan oleh tenaga kerja yang tidak puas terhadap pekerjaan yang dilakukan. Adanya sikap karyawan yang tidak puas terjadi karena kurangnya

pemberian kompensasi yang diterima oleh karyawan. Kompensasi merupakan seluruh balas jasa berupa uang dan barang yang diberikan oleh perusahaan pada karyawan atas kinerja yang telah dilakukan kepada perusahaan. Karyawan merasa bahwa kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan sulitnya pekerjaan yang dilakukan, hal tersebut yang membuat kurangnya kepuasan kerja pada karyawan dan membuat produktivitas karyawan menurun, untuk meningkatkannya dibutuhkan kepuasan kerja dari karyawan yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan. Karyawan yang tidak merasakan kepuasan dalam pekerjaannya akan mengakibatkan dampak yang sangat merugikan bagi perusahaan karena karyawan akan melakukan pekerjaan secara asal-asalan yang akan membuat tidak tercapainya target dari perusahaan. Oleh karena itu produktivitas kerja berpengaruh terhadap kompensasi dan kepuasan kerja. Berdasarkan latar belakang masalah diatas, peneliti mengambil judul “Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Aneka Gas Industri TBK Wilayah V Bringinbendo”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang dikemukakan dalam latar belakang di atas, maka diajukan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Aneka Gas Industri Tbk Wilayah V Bringinbendo?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Aneka Gas Industri Tbk Wilayah V Bringinbendo?

3. Apakah kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Aneka Gas Industri Tbk Wilayah V Bringinbendo?

1.3 Tujuan Penelitian

Sebagaimana telah dinyatakan dalam rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada karyawan pada PT. Aneka Gas Industri Tbk Wilayah V Bringinbendo.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Aneka Gas Industri Tbk Wilayah V Bringinbendo.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Aneka Gas Industri Tbk Wilayah V Bringinbendo.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dijabarkan menjadi manfaat teoritis dan praktis, berikut uraiannya:

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi yang berkaitan dengan pendidikan ataupun sebagai referensi dan pengetahuan bagi peneliti yang melakukan pengembangan penelitian selanjutnya.
2. Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan suatu organisasi atau perusahaan dalam hal meningkatkan kompensasi, kepuasan kerja dan produktivitas kerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Perusahaan
Sebagai masukan dan informasi untuk perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawai dan menentukan kebijakan secara tepat guna untuk mencapai produktivitas kerja perusahaan pada PT. Aneka Gas Industri Tbk Wilayah V Bringinbendo.
2. Bagi Peneliti
Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi dan wawasan dengan referensi bacaan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sejenis.
3. Bagi Universitas PGRI Adi Buana
Diharapkan hasil dari penelitian ini bisa menjadi referensi dan pertimbangan untuk pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang Manajemen dan dapat menambah ilmu pengetahuan dalam pemmasalahan pada dunia organisasi serta penyelesaian melalui hasil analisis.

(Halaman sengaja di kosongkan)