

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan bagian dari aktivitas organisasi yang seluruhnya berhubungan dengan faktor manusia. Unsur manajemen sumber daya manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada sebuah organisasi. Sumber daya manusia memegang peranan penting terutama dalam mengendalikan seluruh aktivitas sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Sumber daya manusia bukan hanya menjadi faktor penentu melainkan harus didukung dengan nilai dan norma yang menjadi visi dan misi perusahaan dalam mencapai tujuan. Perusahaan didirikan atas dasar visi dan misi untuk mempertahankan kelangsungan masa depan perusahaan. Karena dalam lingkungan organisasi perusahaan akan mengalami sebuah perubahan, dimana perusahaan harus melakukan inovasi dan pengembangan agar bisa bertahan disegala kesulitan. Sehingga perusahaan harus menyesuaikan diri terhadap perubahan yang terjadi. (Sedarmayanti (2017:3).

Siagian (2010) menjelaskan bahwa setiap perusahaan dapat mengarahkan sumber daya manusia menjadi sumber daya yang berkualitas, maksud dari sumber daya yang berkualitas adalah seseorang dapat melakukan tugasnya dengan baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Oleh karenanya, peran perusahaan sangat berpengaruh untuk mengantisipasi terjadinya permasalahan internal dan eksternal yang menyangkut

sumber daya manusia di perusahaan. Maka dari itu terbentuknya suatu sistem yang mengikat, mengontrol dan menjaga kinerja karyawannya dengan lebih baik. Hal ini biasanya disebut sebagai budaya organisasi.

Budaya organisasi menurut Jerome Want (2006:42) adalah peluang untuk membangun sumber daya manusia melalui aspek perubahan perilaku untuk menyesuaikan diri dengan tantangan yang sedang berjalan maupun tantangan yang akan datang. Oleh karena itu budaya organisasi yang kuat dan positif sangat berpengaruh terhadap perilaku dan efektivitas kinerja perusahaan sedangkan budaya organisasi yang lemah dan negatif bisa menghambat tujuan perusahaan. Budaya organisasi sangat diperlukan untuk menambah sinergi yang menghasilkan perkembangan dan kemajuan organisasi yang artinya, sinergi dapat diperoleh dari perkembangan organisasi yang menentukan beberapa strategi untuk mencapai tujuan dan struktur atau bentuk organisasi yang dapat mencapai tujuan. Jadi budaya organisasi yang benar dalam pengelolaannya akan menjadi alat manajemen yang akan mempengaruhi karyawan untuk berperilaku positif, dedikatif dan produktif.

Budaya organisasi memiliki peran dalam mempengaruhi perilaku pegawai, hal ini dapat tercermin dari kesempatan berinovasi dan berkreasi, kesempatan dalam berpendapat, hubungan yang baik, dan sebagainya. Oleh karenanya budaya organisasi dapat berfungsi dalam memberikan kepuasan kerja bagi pegawai jika dikelola dengan baik sehingga pencapaian tujuan organisasi dapat dioptimalkan. Selain itu, budaya organisasi merupakan “roh” organisasi, karena terdapat filosofi, visi dan misi

organisasi yang akan menjadi kekuatan penting bagi organisasi untuk berkompetisi. Budaya organisasi tersebut mampu membentuk perilaku sesuai yang diharapkan oleh organisasi terkait dengan kinerja pegawai. Jika budaya organisasi kuat, maka akan tercipta budaya kerja yang kondusif dan penuh tanggung jawab dari setiap pegawai. (Angelo Kinicki dan Robert Kreitner (2001:73) dalam Wibowo 2016)).

Dalam era baru seperti sekarang ini, memaksa perusahaan untuk bersaing ketat agar mampu bertahan pada bisnisnya. Perusahaan yang mampu bertahan adalah perusahaan yang berhasil membangun keunggulan kompetitif. Oleh karena itu perusahaan harus mampu mempertahankan karyawan yang berpotensi karena karyawan mempunyai arti penting bagi perusahaan sehingga perusahaan harus melindungi karyawan dari rasa kecemasan atau perasaan tidak aman pada saat bekerja. Salah satu faktor yang menyebabkan karyawan merasa tidak aman adalah adanya kontrak kerja dalam suatu perusahaan. Hal ini biasanya disebut sebagai *Job Insecurity* yang artinya karyawan yang berstatus kontrak merasa terancam dan dapat kehilangan pekerjaannya (Dachapalli dan Parumasur 2012). Sehingga karyawan yang semacam ini dapat menurunkan tingkat produktivitas kerja karena dirinya merasa tidak mampu menunjukkan *performance appraisal* atau prestasi kerja. Perasaan tidak aman dan takut kehilangan pekerjaannya dapat menimbulkan perasaan khawatir dan cemas. Karena rasa khawatir yang tinggi membuat karyawan merasa tertekan dan tidak berdaya pada saat bekerja sehingga hal ini membuat karyawan bermalasan dan kurang

berkonsentrasi saat bekerja. sehingga hal ini menjadikan kinerja pada karyawan menurun dan berdampak pada kepuasan kerjanya serta produktivitas kerja yang dihasilkan. (Sirait 2006).

Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja dirasakan oleh karyawan tentunya juga akan berpengaruh pada proses kerja dan perasaan nyaman karyawan ketika berada didalam perusahaan. Perusahaan mempunyai tugas untuk mengetahui hal-hal apa saja yang menjadikan karyawan puas berada diperusahaan karena ketika karyawan merasa aman dan nyaman tingkat kepuasan kerja mereka meningkat sehingga hal ini bisa menghasilkan produktivitas yang tinggi. (Luthans (2005:243)).

Menurut Muchdarsyah Sinungan (2000:12) produktivitas kerja adalah faktor pembanding antara pekerjaan dan pengorbanan yang telah dikeluarkan. Dalam hal ini peningkatan produktivitas kerja karyawan sangat berperan penting bagi dalam peningkatan kualitas untuk mencapai tujuan perusahaan. Secara umum produktivitas diartikan sebagai pembanding antara *input* dan *output*, yakni masalah hasil akhir yang diperoleh dalam proses produksi. (Afrida BR (2003:34)). Disamping itu, faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan salah satunya yaitu faktor kepuasan kerja yang memiliki peran sangat penting di perusahaan. Dan dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja karyawan adalah kunci utama dalam sebuah perusahaan.

Kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, karena perasaan menyenangkan dan mencintai pekerjaannya akan mempengaruhi produktivitas kerjanya, tetapi dalam kenyataannya hanya sedikit dari karyawan yang sudah merasakan kepuasan kerja tersebut. Sehingga perusahaan biasanya menghubungkan sikap karyawan dengan pekerjaan yang dilakukan. (Benediktus Kurniawan Jatmiko (2013).

Gas industri merupakan sekelompok bahan yang diproduksi secara khusus untuk digunakan di industri dan berwujud gas pada suhu dan tekanan ambien. Mereka adalah bahan kimia yang bersifat organik atau anorganik, dan cenderung berupa molekul dengan berat molekul rendah. Industri gas di Indonesia merupakan sub sektor yang masuk dalam perekonomian Indonesia dan sektor perdagangan. Dalam kenyataannya, bisnis industri gas seperti halnya dengan bisnis pada umumnya dan selalu dihadapkan dengan permasalahan mengenai sikap dan perilaku karyawan karyawan pada waktu bekerja.

PT. Aneka Gas Industri Tbk merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pemasaran dan penjualan produk gas industri dan produk-produk lainnya serta memasarkan dalam bentuk jasa. Produk PT. Aneka Gas Industri Tbk memiliki banyak aplikasi yang digunakan berbagai bidang industri gas tentunya dalam bentuk gas, cairan ataupun padat serta mendesain konstruksi dan instalasi peralatan gas pada pabrik pelanggan dan rumah sakit serta memperjualbelikan produk gas dari produsen lain kepada pelanggan industri lainnya. PT. Aneka Gas Industri Tbk berkantor pusat di Gedung UGM Samator Pendidikan Tower A Lt 5-6, Jl. Dr.

Sahardjo No.83 Tebet, Manggarai, Jakarta Selatan 12850 Indonesia. Saat ini PT. Aneka Gas Industri Tbk dan anak usahanya memiliki 44 pabrik yang tersebar di wilayah Jawa, Sumatra, Kalimantan dan Sulawesi. Akan tetapi pada penelitian ini, lebih difokuskan pada PT. Aneka Gas Industri Tbk yang berlokasi di Jl. Raya Surabaya – Mojokerto Km. 19, Bringin Bendo Sidoarjo karena letak perusahaannya sangat strategis.

Sebagai pemain gas industri terbesar di Indonesia untuk tetap menjadi nomor satu di dalam industri gas PT. Aneka Gas Industri Tbk berkomitmen untuk melakukan riset, pengembangan, mempromosikan pendidikan ilmu pengetahuan dan teknologi Indonesia guna memperluas kegiatan usaha. Sebagai produsen berbagai produk dan jasa layanan yang dibutuhkan untuk kualitas modern PT. Aneka Gas Industri Tbk berkomitmen untuk membuat kehidupan yang lebih baik untuk Indonesia. Oleh karena itu dalam hal pengembangan sumber daya manusia PT. Aneka Gas Industri Tbk dianggap sebagai perusahaan progresif di Indonesia. Demi mencapai komitmen diatas, faktor pendukung yang diperlukan adalah sumber daya manusia yang produktif agar dapat berinovasi dan berkreasi menciptakan penemuan-penemuan yang baru untuk membuat kehidupan yang lebih baik untuk Indonesia.

Oleh karena itu dari uraian diatas, penulis melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Budaya Organisasi, *Job Insecurity* dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Aneka Gas Industri Tbk** ”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas adapun perumusan permasalahannya yaitu sebagai berikut :

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Aneka Gas Industri Tbk ?
2. Apakah *Job Insecurity* berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Aneka Gas Industri Tbk ?
3. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Aneka Gas Industri Tbk ?
4. Apakah Budaya Organisasi, *Job Insecurity* dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Aneka Gas Industri Tbk ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Tujuan Umum
Tujuan umum dari penelitian yang dilakukan adalah sebagai salah satu perwujudan dari Tri Dharma Perguruan Tinggi untuk memenuhi kewajiban dalam menyelesaikan jenjang Strata Satu (S-1) Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi.
- b. Tujuan Khusus
 1. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Aneka Gas Industri Tbk.
 2. Untuk mengetahui pengaruh *Job Insecurity* terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Aneka Gas Industri Tbk.

3. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Aneka Gas Industri Tbk.
4. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi, *Job Insecurity* dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Aneka Gas Industri Tbk.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk menambah ilmu, menambah wawasan, pengetahuan serta mampu memahami Budaya organisasi, *Job Insecurity* dan kepuasan kerja pada suatu perusahaan untuk mengukur produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini juga sebagai konsentrasi dalam bidang sumber daya manusia dalam suatu perusahaan untuk meningkatkan kemampuan menulis karya ilmiah.

2. Bagi Perusahaan

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi bagi perusahaan dan dapat digunakan sebagai pertimbangan pihak manajemen untuk mengambil keputusan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan dimasa yang akan datang sesuai dengan budaya organisasi, *Job Insecurity* dan kepuasan kerja.

3. Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya Bagi pembaca penelitian ini diharapkan sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya dan informasi bagi pihak yang berkepentingan untuk mengkaji masalah yang sama dimasa mendatang serta sebagai bahan tambahan literatur perpustakaan Universitas PGRI Adi Buana Surabaya.

Halaman Sengaja Dikosongkan