

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Memilih Sumber daya manusia saat ini menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberadaannya. Seiring dengan meningkatnya jumlah sumber daya manusia yang ada, sehingga diperlukan seleksi khusus agar perusahaan mendapatkan sumber daya manusia sesuai yang dibutuhkan. Ditunjang dari karyawan yang cerdas, terampil, kreatif, rajin, tekun dan professional. Sehingga dicapai tujuan keberhasilan suatu perusahaan. Dalam hal ini perusahaan harus memperhatikan kuantitas ataupun kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan, supaya tujuan awal perusahaan dapat tercapai yakni memperoleh profit yang maksimal dengan meningkatkan produktivitas.

Dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawannya, perusahaan dapat melakukan beberapa cara, misalnya pemberian kompensasi yang layak dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Kompensasi tidak hanya berupa finansial (gaji dan tunjangan), tetapi juga peluang pertumbuhan pribadi dan profesional serta lingkungan kerja memotivasi seperti pengakuan, lingkungan kerja yang nyaman. Jika kompensasi yang di dapat dirasa cukup adil dan kompetitif oleh karyawan , maka perusahaan akan mudah mencapai produktifitas kerja yang baik.

Selain kompensasi, kenaikan produktifitas juga dibantu oleh lingkungan kerja yang aman dan damai maka di capai kepuasan kerja. Jika dalam lingkungan kerja nya tidak merasakan kenyamanan atau kegembiraan bekerja, disitu karyawan akan merasa tidak nyaman dan akan berpengaruh pada produktivitas kerjanya sehingga tidak mendapatkan kepuasan kerja.

Setiap manusia yang bekerja mengharapkan kepuasan kerja dari tempatnya bekerja. Kepuasan kerja ini akan mempengaruhi produktifitas karyawan yang diharapkan oleh manajer. Sehingga manajer harus dapat memahami bagaimana cara untuk karyawannya mencapai kepuasan kerja. Kepuasan kerja bukan merupakan suatu kebetulan melainkan ada banyak faktor yang mempengaruhinya diantaranya kompensasi dan lingkungan kerja.

Obyek yang di ambil dari penelitian ini yaitu pada PT. Tangerang Gas Industri. Pada fenomena ini produktifitas karyawan belum sampai hasil yang

opimal. Dengan lingkungan kerja yang bisa dikatakan aman dan nyaman seharusnya karyawan mampu menciptakan produktivitas tinggi. Adanya kesenjangan antara karyawan dan atasan yang selalu menuntut karyawan untuk produktif dan bekerja sesuai target.

Penelitian Apriani (2012) menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Pemberian kompensasi yang di berikan oleh perusahaan masih mengalami keterlambatan, karena adanya urusan tagihan macet oleh para customer, dapat dilihat produktivitas karyawan yang menunda pekerjaan akibatnya tagihan/invoice nya mengalami keterlambatan dalam menagihnya dalam hal ini bisa dikatakan termasuk dalam tender/proyek besar, sehingga tagihannya pun besar nominalnya. Berikut ini merupakan data karyawan PT. Tangerang Gas Industri yang akan diteliti,

Tabel 1.Data Produksi PT. Tangerang Gas Industri pada tahun 2019-2022

Tahun	Jumlah Karyawan	Jenis Proyek Produksi	Target 100%	Realisasi (%)
2019	34 orang	<i>Purging dan Hydrotest</i>	9 unit	90%
2020	34 orang	<i>Purging dan Hydrotest</i>	8 unit	75%
2021	36 orang	<i>Purging dan Pheumatic Test</i>	8 unit	80%
2022	36 orang	<i>Hydrotest, Purging, Leak Test, Cleaning Pigging, dan Pheumatic Test</i>	8 unit	78%
Total	36 orang		Rata-rata = 80,75 %	

Sumber : HRD PT. Tangerang Gas Industri 2023

Berdasarkan data diatas dapat dilihat persentase kenaikan dan penurunan produksi pada tahun 2019-2022. Pada tahun 2019 produksi menempati posisi tertinggi yaitu sebesar 90%, lalu mengalami penurunan pada 2020 disebabkan munculnya pandemi Covid-19 yang mempengaruhi kinerja pada seluruh perusahaan di Indonesia salah satunya pada PT. Tangerang Gas

Industri ini sebesar 15%, akibatnya para karyawan menjadi terbatas untuk bekerja, lalu pada tahun 2021 mengalami kenaikan sebesar 5%, dan pada 2022 perusahaan ini mengalami penurunan kembali sebesar 8% setelah mengalami kenaikan di 2021. Sehingga didapat rata-rata realisasi sebesar 80,75%, maka produktivitas belum sampai hasil yang optimal atau sesuai rencana dengan target kerja yang bisa dibilang tinggi.

Produksi pada umumnya adalah suatu kegiatan yang berbungan dengan hasil produk, tentang input dan output suatu barang atau jasa sedangkan produktivitas berhubungan dengan efisiensi penggunaan sumber daya, dapat dilihat bahwa produksi yang dihasilkan akan berpengaruh dengan produktivitas karyawan. Produktivitas umumnya berkaitan dengan memproduksi produk secara efisien dan lebih menekan pada hubungan antara output dan input yang digunakan untuk menghasilkan produk.

Produktivitas kerja pada sebuah perusahaan merupakan masalah yang selalu hangat dan tidak ada habis-habisnya untuk dibahas. Permasalahan yang terkait dalam produktivitas juga merupakan isu strategis bagi perusahaan yang memprogram masalah sumber daya manusia. Menyangkut kondisi keterampilan team commissioning, beberapa karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan masih butuh pengawasan lebih.

Setiap perusahaan pasti menginginkan produktivitas kerja pada karyawannya. Sebenarnya karyawan PT. Tangerang Gas Industri bisa dikatakan produktif, yaitu dengan mengerjakan sesuai tempo waktu yang dibutuhkan, tetapi dikatakan tidak produktif karena beberapa karyawannya yang menunda-nunda pekerjaan, sehingga tidak tercapai efisiensi dan terburu-buru dalam mengatasi proyek, ditambah pemberian kompensasi yang terlambat membuat para karyawan semakin malas untuk bekerja. Menyangkut kondisi keterampilan team commissioning, beberapa karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan masih butuh pengawasan lebih.

Bila ditinjau dari sudut keperilakuan, meningkatkan produktivitas manusia dalam perusahaan tidak hanya menyangkut masalah penjadwalan pekerjaan dan ketrampilan dalam menyelesaikan pekerjaan tetapi juga menyangkut kondisi dan suasana kerja serta hubungan kerja yang terjalin diantara sesama rekan kerja. Pada PT. Tangerang Gas Industri tentunya membutuhkan karyawan yang

produktif dalam bekerja karena termasuk perusahaan dalam bidang pre-commissioning, Gas Service, Trading, dan Supplier Industri. Produktivitas karyawan tergantung dari produktivitas kerja secara individu, dengan demikian tergantung dari masing-masing individu dalam melaksanakan kerjanya. Dengan kondisi tersebut, maka dapat dijadikan dasar untuk melakukan penelitian tentang produktivitas karyawan dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Karyawan PT. Tangerang Gas Industri”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka identifikasi masalah penelitian ini adalah:

1. Adanya kesenjangan antara karyawan dan atasan yang selalu menuntut karyawan untuk produktif dan kerja sesuai target.
2. Di lingkungan kerja yang bisa dikatakan aman dan nyaman seharusnya karyawan mampu menciptakan produktivitas.
3. Terdapat kompensasi yang belum terpenuhi. Kondisi ini yang membuat para karyawan sering tidak puas.
4. Pemberian kompensasi yang di berikan oleh perusahaan masih mengalami keterlambatan, karena adanya urusan tagihan macet oleh para customer.
5. Sebagian karyawan dikatakan tidak produktif karena beberapa yang menunda-nunda pekerjaan, sehingga tidak tercapai efisiensi dan terburu buru dalam mengatasi proyek.
6. Menyangkut kondisi keterampilan team commissioning, beberapa karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan masih butuh pengawasan lebih.

C. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah ada pengaruh langsung kompensasi (ξ_1) terhadap kepuasan kerja (η_1) karyawan PT. Tangerang Gas Industri?

2. Apakah ada pengaruh langsung lingkungan kerja (ξ_2) terhadap kepuasan kerja (η_1) karyawan PT. Tangerang Gas Industri?
3. Apakah ada pengaruh langsung kompensasi (ξ_1) terhadap produktivitas (η_2) karyawan PT. Tangerang Gas Industri?
4. Apakah ada pengaruh langsung lingkungan kerja (ξ_2) terhadap produktivitas (η_2) karyawan PT. Tangerang Gas Industri?
5. Apakah ada pengaruh langsung kepuasan kerja (η_1) terhadap produktivitas (η_2) karyawan PT. Tangerang Gas Industri?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh langsung kompensasi (ξ_1) terhadap kepuasan kerja (η_1) karyawan PT. Tangerang Gas Industri.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh langsung lingkungan kerja (ξ_2) terhadap kepuasan kerja (η_1) karyawan PT. Tangerang Gas Industri.
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh langsung kompensasi (ξ_1) terhadap produktivitas (η_2) karyawan PT. Tangerang Gas Industri.
4. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh langsung lingkungan kerja (ξ_2) terhadap produktivitas (η_2) karyawan PT. Tangerang Gas Industri
5. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh langsung kepuasan kerja (η_1) terhadap produktivitas (η_2) karyawan.

E. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberi manfaat, sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan

Hasil dari penelitian berikut dapat dijadikan bahan masukan yang bermanfaat dalam menyikapi sumber daya manusia yang menyangkut kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas melalui kepuasan kerja.

2. Bagi penulis

Hasil penelitian ini sebagai studi banding menerapkan teori dengan praktek di lapangan yang diperoleh selama perkuliahan sehingga dapat menambah pengetahuan mengenai masalah yang di hadapi perusahaan.

3. Bagi pihak akademis

Penelitian ini diharapkan sebagai bahan bacaan dan juga sebagai acuan bagi penelitian selanjutnya mengenai tema yang sama terutama ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.

F. Ruang Lingkup

Penelitian ini termasuk dalam kuantitatif, penelitian yang di lakukan pada Karyawan PT. Tangerang Gas Industri pada 2022. Hal ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan melalui kepuasan kerja sebagai Variabel Intervening PT. Tangerang Gas Industri dengan jumlah responden 36 karyawan.

G. Sistematika Penelitian

Untuk mempermudah penelusuran pembaca dalam tulisan ini, maka penulis akan memaparkan secara sistematis ke dalam bab dan diuraikan sebagai berikut:

BAB I. PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II. KAJIAN LITERATUR

Pada bab ini menguraikan tentang teori sumber daya manusia, kompensasi, lingkungan kerja, produktifitas karyawan, kepuasan kerja karyawan dan kerangka pemikiran serta hipotesis penelitian.

BAB III. METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang metode apa yang digunakan oleh peneliti yang terkait perolehan data, dan alat analisis penelitian.

BAB VII. HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan tentang gambaran umum perusahaan dan hasil penelitian.

BAB V. PENUTUP

Bab ini menjelaskan tentang kesimpulan dan saran.

DAFTAR LITERATUR

LAMPIRAN-LAMPIRAN