

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aspek penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Setiap sumber daya manusia perlu bekerja secara efektif, efisien dan produktif untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi dengan sebaik-baiknya. Produktivitas kerja merupakan salah satu tujuan organisasi yang harus dicapai dengan baik, namun terkadang organisasi tidak dapat mencapai tujuan tersebut karena berbagai faktor, yang dapat berupa faktor internal maupun eksternal yang menyebabkan rendahnya produktivitas kerja.

Produktivitas kerja yang rendah merupakan permasalahan yang menarik untuk dikaji. Tingkat produktivitas kerja yang rendah dapat berdampak pada kualitas suatu organisasi karena produktivitas kerja merupakan cerminan dari tingkat keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Sebagaimana yang dikemukakan Faslah & Savitri (2013, hlm. 44) bahwa “Produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil nyata yang dihasilkan oleh individu ataupun kelompok, selama waktu tertentu dalam suatu proses kerja”. Selaras dengan pendapat Faslah & Savitri, Aspiyah & Martono (2016, hlm. 340) mengemukakan bahwa: “Produktivitas adalah ukuran sampai sejauh mana seorang karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang ditetapkan oleh perusahaan”.

Berdasarkan uraian di atas, organisasi harus mampu mengelola sumber daya manusia dan sumber daya lainnya dengan baik agar dapat mewujudkan produktivitas karyawannya dengan sebaik-baiknya. Di sisi lain, jika organisasi tidak dapat mengelola sumber daya manusia dan sumber daya lainnya dengan benar, dapat berdampak negatif terhadap pencapaian tujuan organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Selain itu, produktivitas kerja tidak selalu memenuhi standar yang ditentukan oleh organisasi, karena disebabkan oleh berbagai faktor, seperti etos kerja, budaya organisasi, upah, lingkungan organisasi, sarana dan prasarana organisasi, dan faktor lainnya.

PT. Aneka Gas Industri, didirikan pada tahun 1971, adalah perusahaan yang didedikasikan untuk memproduksi dan memasok gas industri kepada konsumen di Indonesia. PT. Aneka Gas Industri menyuplai gas industri berupa bahan bakar gas, gas elektronik, gas pendingin, gas udara, gas sintestis, gas sterilisasi, dan gas langka. Produk PT. Aneka Gas Industri dapat digunakan secara luas di berbagai industri termasuk kedokteran, metalurgi, energi dan infrastruktur. Untuk memenuhi permintaan konsumen, PT. Aneka Gas Industri selalu berusaha untuk memproduksi sesuai dengan target yang telah ditentukan, tetapi pada kenyataannya PT. Industri Aneka Gas masih belum optimal dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai secara optimal, hal ini dapat terjadi karena beberapa faktor seperti sarana dan prasarana, etos kerja, produktivitas karyawan dan lain sebagainya.

Fenomena rendahnya produktivitas kerja karyawan di PT. Aneka Gas Industri Cabang Bandung terlihat dari hasil rekapitulasi target produksi yang masih belum mencapai targetnya. Data target produksi untuk PT. Aneka Gas Industri Cabang Bandung disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel 1.1
Target dan Realisasi Produksi PT. Aneka Gas Industri Cabang Bandung
Tahun 2015-2019

No	Tahun	Target	Realisasi	Persentase Realisasi
1	2015	76.500 Tabung	66.900 Tabung	87,45%
2	2016	75.300 Tabung	62.300 Tabung	82,73%
3	2017	74.400 Tabung	60.100 Tabung	80.78%
4	2018	78.600 Tabung	65.700 Tabung	83.59%
5	2019	79.900 Tabung	66.200 Tabung	82.85%

Sumber: Laporan Produksi PT. Aneka Gas Industri Cabang Bandung Tahun 2015-2019

Berdasarkan tabel target dan realisasi produksi PT. Aneka Gas Industri Cabang Bandung tahun 2015-2019, dapat dilihat bahwa realisasi produksi di PT. Aneka Gas Industri mengalami fluktuatif pada 5 tahun terakhir, Pada tahun 2016 persentase realisasi mengalami penurunan sebesar 4,72%. Pada tahun 2017 persentase realisasi terus mengalami penurunan yaitu sebesar 1,95%. Sedangkan pada tahun 2018 persentase realisasi sedikit meningkat yaitu 2,81%. Namun, pada

tahun 2019 persentase realisasi kembali turun menjadi 0,74%. Persentase realisasi yang fluktuatif pada lima tahun terakhir ini disebabkan karena jumlah pegawai di PT. Aneka Gas Industri Cabang Bandung yang berbeda beda tiap tahunnya sehingga kemampuan dalam menghasilkan produk tidak selalu sama setiap tahunnya, alasan lain adalah kemampuan karyawan dalam memanfaatkan waktu kerja yang kurang optimal.

Selain data rekapitulasi capaian target produksi, tingkat produktivitas kerja karyawan juga dapat dilihat melalui data rekapitulasi persentase kemangkiran dan keterlambatan karyawan, Berikut data rekapitulasi persentase kemangkiran dan keterlambatan karyawan di PT. Aneka Gas Industri Cabang Bandung:

Tabel 1.2
Rekapitulasi Persentase Kemangkiran dan Keterlambatan
Karyawan PT. Aneka Gas Industri Cabang Bandung Tahun 2015-2019

Tahun	Jumlah Karyawan	Kemangkiran	Keterlambatan
2015	33	24,2%	20,5%
2016	32	22,1%	23,6%
2017	30	22,5%	21,8%
2018	33	20,1%	23,3%
2019	34	25,5%	22,7%

Sumber: Laporan Kehadiran Karyawan PT. Aneka Gas Industri Cabang Bandung Tahun 2015-2019

Berdasarkan tabel persentase kemangkiran dan keterlambatan karyawan PT. Aneka Gas Industri Cabang Bandung tahun 2015-2019, dapat dilihat bahwa tingkat kemangkiran dan keterlambatan karyawan PT. Aneka Gas Industri Cabang Bandung cukup signifikan. Persentase tingkat kemangkiran tertinggi jatuh pada tahun 2019 yaitu sebesar 25,5%, sedangkan persentase tingkat keterlambatan tertinggi jatuh pada tahun 2016 yaitu sebesar 23,6%. Dengan tingkat persentase kemangkiran dan keterlambatan masih lebih dari 20%, hal ini dapat menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan di PT. Aneka Gas Industri Cabang Bandung masih rendah, dan dapat berakibat pada produktivitas kerja karyawan yang tidak optimal serta tidak akan mencapai target yang telah ditentukan.

Rendahnya produktivitas kerja merupakan salah satu masalah yang harus diperhatikan oleh perusahaan, penyebab rendahnya produktivitas ini sesuai dengan pendapat Nawawi (2016, hlm. 99) menyatakan bahwa:

“Seorang karyawan dikatakan produktif, jika selama jam kerja yang bersangkutan selalu tekun, tidak pernah membolos, datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan pekerjaan dengan cara yang bersaya guna, pekerjaan diselesaikan tepat waktunya dan sebagainya. Sebaliknya dikatakan tidak produktif jika selama jam kerja lebih banyak membaca koran dan majalah, datang selalu terlambat, pulang selalu lebih cepat, banyak meninggalkan ruang kerja bukan untuk dinas luar, sering membolos, pekerjaan selalu terlambat dan sebagainya”.

Rendahnya produktivitas kerja yang dihasilkan oleh organisasi dapat disebabkan oleh beberapa faktor sehingga produktivitas kerja karyawan tidaklah memuaskan. Menurut Anoraga (2009, hlm. 56-60) terdapat sepuluh faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, yaitu:

1. Pekerjaan yang menarik
2. Upah yang baik
3. Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan
4. Etos kerja
5. Lingkungan atau sarana kerja yang baik
6. Promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan
7. Merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi
8. Pengetian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi
9. Kesetiaan pimpinan pada diri sipekerja
10. Disiplin kerja yang keras.

Berdasarkan pendapat Anoraga, salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah lingkungan atau sarana kerja yang baik. Sarana dan prasarana kerja yang baik dapat mendukung karyawan untuk menghasilkan produk yang sesuai dengan target, sarana dan prasarana yang baik harus dikelola dengan benar agar sarana dan prasarana yang ada dapat digunakan secara efektif dan efisien. Pengelolaan sarana dan prasarana dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, apabila pengelolaan sarana dan prasarana dilakukan dengan benar dan efektif maka produktivitas akan meningkat sesuai pernyataan berikut.

Hal ini diperkuat dengan pendapat Siagian (2009, hlm. 24). “Produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal, atau mungkin

yang maksimal”. Berdasarkan pendapat Siagian, memanfaatkan sarana dan prasarana yang tersedia dengan optimal akan menghasilkan produktivitas kerja yang maksimal, salah satu caranya memanfaatkan sarana dan prasarana yaitu dengan mengelola sarana dan prasarana tersebut.

Menurut Payaman (dalam Jayadi & Triastuti, 2016, hlm. 247) mengemukakan bahwa Sarana dan prasarana merupakan sarana penunjang dan non penunjang untuk meningkatkan efisiensi kerja pegawai yang dikelompokkan menjadi dua golongan, yaitu:

1. Menyangkut lingkungan kerja, termasuk teknologi dan cara produksi, peralatan produksi, tingkat keselamatan dan kesehatan kerja (K3) secara kondisi dan suasana lingkungan kerja seperti adanya AC dan lain-lain.
2. Menyangkut kesejahteraan karyawan yang tercermin dalam sistem pengupahan dan jaminan sosial, serta jaminan kelangsungan kerja.

Jayadi & Triastuti (2016, hlm. 247) menyatakan bahwa “Penataan sarana dan prasarana kerja pemerintah daerah bertujuan untuk: 1) kelancaran proses pekerjaan, 2) kelancaran hubungan kerja intern dan ekstern antar pejabat/pegawai, 3) memudahkan komunikasi, 4) kelancaran tugas pengawasan dan pengamanan dan 5) memudahkan pengamanan arsip dan dokumentasi”.

Berdasarkan pemaparan data di atas dan fenomena yang terjadi di PT. Aneka Gas Industri Cabang Bandung, maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja karyawan di PT. Aneka Gas Industri Cabang Bandung masih belum optimal.

1.2. Identifikasi dan Rumusan Masalah

Fokus kajian dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja karyawan di PT. Aneka Gas Industri Cabang Bandung yang belum optimal. Masih banyak karyawan yang produktivitas kerjanya rendah atau tidak memuaskan, hal tersebut dapat dilihat dari sasaran capaian target yang belum mencapai target. Fenomena tersebut dapat terjadi dikarenakan beberapa faktor yang menyebabkan produktivitas kerja karyawan tidak memuaskan dan mencapai target yang telah ditetapkan organisasi.

Dari berbagai faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, merujuk pada data empirik yang telah ada, maka peneliti akan memfokuskan penelitian ini pada salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu pengelolaan sarana dan prasarana di PT. Aneka Gas Industri Cabang Bandung, dikarenakan keterbatasan waktu, biaya dan kemampuan peneliti.

Peneliti memilih pengelolaan sarana dan prasarana sebagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan karena variabel pengelolaan sarana

dan prasarana masih jarang diteliti sebagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, selain itu sarana dan prasarana merupakan penunjang bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya, alat penunjang tersebut harus dikelola dengan baik agar karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan efektif dan efisien, oleh sebab itu peneliti memilih variabel pengelolaan sarana dan prasarana sebagai faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan sebagai variabel bebas dalam penelitian ini.

Pengelolaan sarana dan prasarana sangatlah penting dan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan. Sehingga Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengelolaan Sarana dan Prasarana Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Aneka Gas Industri Cabang Bandung”**.

Pada prinsipnya setiap permasalahan di dalam mengelola sebuah organisasi harus dilaksanakan secara efektif dan efisien. Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah, Peneliti merumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana Gambaran Tingkat Efektivitas Pengelolaan Sarana dan Prasarana di PT. Aneka Gas Industri Cabang Bandung?
2. Bagaimana Gambaran Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Aneka Gas Industri Cabang Bandung?
3. Adakah Pengaruh Pengelolaan Sarana dan Prasarana Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Aneka Gas Industri Cabang Bandung?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang telah diuraikan, maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi yang valid dan reliabel tentang pengaruh pengelolaan sarana dan prasarana terhadap produktivitas kerja karyawan. Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk Mengetahui Tingkat Efektivitas Pengelolaan Sarana dan Prasarana di PT. Aneka Gas Industri Cabang Bandung.
2. Untuk Mengetahui Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Aneka Gas Industri Cabang Bandung.

3. Untuk Mengetahui Pengaruh Pengelolaan Sarana dan Prasarana terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Aneka Gas Industri Cabang Bandung.

1.4. Kegunaan Penelitian

Peneliti berharap dengan penelitian ini dapat berguna bagi berbagai pihak, diantaranya untuk berbagai kegunaan seperti:

1. Kegunaan Teoritis

Dapat menambah ilmu pengetahuan mengenai kajian produktivitas kerja karyawan yang dipengaruhi oleh pengelolaan sarana dan prasarana, dapat dijadikan sebagai masukan bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

2. Kegunaan Praktis

Bagi perusahaan, hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan dan gambaran mengenai pengaruh pengelolaan sarana dan prasarana terhadap produktivitas kerja karyawan, sehingga PT. Aneka Gas Industri Cabang Bandung dapat mengevaluasi atas kebijakan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawannya sehingga dapat mencapai tujuannya.

Bagi Peneliti, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai pengaruh pengelolaan sarana dan prasarana terhadap produktivitas kerja karyawan dan dapat menjadi dasar bagi peneliti lainnya yang mungkin tertarik untuk dapat meneliti permasalahan yang sama.

Bagi calon peneliti hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi dan perbandingan dengan penelitian yang akan dilakukan