

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia harus memiliki kualitas dan kuantitas yang memadai untuk memenuhi kebutuhan perusahaan agar dapat membantu secara efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan organisasi (Hasibuan, 2012:27) terukur dalam hal produktivitas tenaga kerja. Menurut Gaol (2014:273) Produktivitas kerja merupakan perilaku nyata yang ditunjukkan oleh semua orang sebagai konsekuensi dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan posisi yang dialokasikan dalam institusi atau perusahaan.. Konsep SDM tentunya harus sejalan dengan HCDP sebagai program penanganan SDM secara sistemik, terintegrasi, dan berkelanjutan merupakan gambaran komitmen organisasi dalam memposisikan SDM sebagai modal strategis (human capital) bagi pengembangan organisasi dalam membangun kinerja dan penciptaan nilai tambah sesuai dengan mandat kelembagaan. Sejalan dengan hal tersebut di atas, penulis ingin mengkaji salah satu perusahaan untuk dilihat indikator produktivitas pegawainya melalui beberapa indikator yang digunakan, yaitu PT Augerah Sinar Mustika yang telah beroperasi sejak tahun 2012 yang terletak di Jalan Tanjung Balai No. 88/89, Desa Sunggal Kanan, Kecamatan Sunggal, Sunggal Kanan, Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara dalam hal ini disebutkan PT ASM yang menjalankan usaha di bidang perlengkapan rumah dan furnitur. Selama beberapa periode menjalankan kegiatan operasionalnya, PT ASM mengalami tingginya *turnover* pegawai yang cukup tinggi yang dibuktikan dengan penurunan pegawai sebesar 33,33% atau sekitar 20 orang di tahun 2020 padahal di tahun 2019 jumlah pegawai tercatat mencapai 60 orang. Hal ini diduga diakibatkan karena adanya rasa kurang nyaman bekerja di PT ASM. Faktor yang membuat hal itu terjadi adalah adanya tekanan dari atasan dan tanggung jawab yang mereka emban tidak sebanding dengan gaji yang mereka dapatkan, Selain itu, pemberian tunjangan yang kecil bahkan sama sekali tidak ada juga menjadi salah satu kontribusi yang cukup besar kepada *turnover* pegawai. Hal ini tentunya mengganggu

going concern perusahaan karena dengan keluarnya pegawai lama dan masuknya pegawai baru membutuhkan waktu tambahan untuk menyesuaikan kompetensi pegawai baru sebagaimana yang perusahaan butuhkan. Di samping itu, jenjang karir yang kurang jelas juga diketahui menjadi salah satu penyebab turunnya kinerja pegawai yang berpengaruh pada semakin rendahnya tingkat produktivitas pegawai PT ASM. Hal ini tentunya semakin memperparah operasional PT ASM secara keseluruhan.

Berdasarkan penjelasan diatas, penulis akan menggunakan variabel X sebagai variabel independen, yaitu gaji pegawai (X1), tunjangan pegawai (X2), dan jenjang karir pegawai (X3) terhadap variabel dependen, yaitu produktivitas pegawai. Keseluruhan variabel ini disusun untuk menentukan **“PENGARUH GAJI, TUNJANGAN PEGAWAI, DAN JENJANG KARIR TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI PT ASM ”.**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang sebelumnya, penulis menemukan masalah-masalah yang mempengaruhi produktivitas pegawai sebagai berikut:

1. Tingginya *turnover rate* pegawai yang menyebabkan terganggunya produktivitas pegawai PT ASM .
2. Gaji pegawai yang dinilai tidak sesuai dengan beban kerja pegawai PT ASM.
3. Tujangan pegawai yang dinilai tidak sesuai dengan beban kerja pegawai PT ASM .
4. Jenjang karir yang dinilai kurang memberikan kontribusi terhadap pengembangan kompetensi pegawai PT ASM .

1.3 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh gaji terhadap produktivitas pegawai PT ASM ?
2. Bagaimana pengaruh tunjangan pegawai terhadap produktivitas pegawai PT ASM?
3. Bagaimana pengaruh jenjang karir terhadap produktivitas pegawai PT ASM?
4. Bagaimakah pengaruh gaji, tunjangan, dan jenjang karir terhadap produktivitas PT ASM?

1.4 Tinjauan Pustaka

1.4.1 Pengertian Produktivitas

Produktivitas karyawan perusahaan atau organisasi merupakan salah satu faktor yang memengaruhi tingkat keberhasilannya. Produktivitas karyawan merupakan hasil dari karyawan yang melakukan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang memadai sesuai dengan tanggung jawab yang dialokasikan. Menurut Helmiatin (2015:52), Karena organisasi dapat menggunakan modal intelektual untuk mendefinisikan kinerja yang diharapkan dan mengevaluasi produktivitas karyawan untuk mengembangkan karyawan yang akan memenuhi kebutuhan organisasi di masa depan, modal intelektual memainkan peran penting dalam produktivitas karyawan dan, dalam jangka panjang, kinerja organisasi.

1.4.2 Pengertian Gaji

Gaji merupakan faktor penting yang perlu dipertimbangkan untuk bisnis, karena seorang karyawan pasti akan mengharapkan balasan atas upayanya, apakah upaya tersebut dalam bentuk tenaga kerja, layanan, kinerja, pengeluaran, atau kerja keras (Soehardi, 2001 : 91).

1.4.3 Pengertian Tunjangan

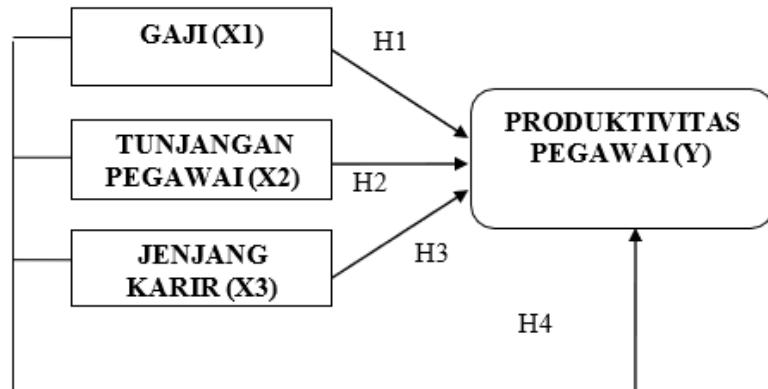
Dessler (2007:444), Insentif karyawan tidak langsung diberikan melalui tunjangan. Asuransi jiwa, asuransi kesehatan, cuti berbayar, dan pensiun adalah contoh manfaat.

1.4.4 Pengertian Jenjang Karir

Tan (2008:2) jenjang karier merupakan upaya formal yang direncanakan dan terorganisir untuk mencapai keseimbangan antara tujuan karier individu dan harapan pekerjaan (kebutuhan tenaga kerja) dalam sebuah organisasi.

1.5 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dapat digambarkan sebagai berikut:



1.6 Hipotesis penelitian ini adalah:

1. H1: Gaji diduga berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas pegawai PT ASM.
2. H2: Tunjangan Pegawai diduga berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas pegawai PT ASM.
3. H3: Jenjang Karir diduga berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas pegawai PT ASM.
4. H4: Gaji, Tunjangan Pegawai, dan Jenjang Karir diduga berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas pegawai PT ASM.

