

## **PENDAHULUAN**

### **BAB I**

#### **1.1 . LATAR BELAKANG**

Faktor yang termasuk dalam salah satu pendukung perkembangan dan kemajuan suatu badan usaha adalah kualitas dan keberadaan manajemen sumber daya manusia yang dimiliki. Masa era globalisasi yang berkembang pesat saat ini mengharuskan perusahaan memiliki sumber daya manusia yang memiliki pemahaman yang bagus terkait perkembangan teknologi guna menyeimbangkan perusahaan bersaing dengan perusahaan lainnya. Sebuah badan usaha atau perusahaan harus memanajemen sumber daya manusianya dengan berkualitas dan kompeten. PT Aneka Gas Industri Tbk, Medan sudah memahami bahwa kontribusi yang diberikan oleh karyawan akan menentukan keberhasilan perusahaan, sehingga PT Aneka Gas Industri Tbk, Medan memiliki komitmen dan keinginan untuk mencapai keunggulan dengan memperhatikan kebutuhan serta kepuasan setiap karyawan yang dipekerjakan.

Karyawan yang memiliki rasa kepuasan dalam bekerja pada sebuah perusahaan akan mempertahankan dan meningkatkan kualitas kerja serta prestasi dalam bekerja demi kemajuan perusahaan. Hal ini telah disadari oleh PT Aneka Gas Industri Tbk, Medan dimana keberhasilan suatu perusahaan terletak pada kinerja karyawan dan potensi sumber daya manusia yang dimiliki. Berdasarkan hal ini, sehingga PT Aneka Gas Industri Tbk, Medan melakukan pemenuhan kebutuhan serta memperhatikan kepuasan setiap karyawan pada pekerjaannya.

Munculnya rasa puas pada saat bekerja merupakan hal yang perlu dimiliki setiap individu dalam bekerja. Hal ini akan berakibat kepada kontribusi setiap individu dalam memberikan hasil yang baik sebagai wujud kepuasan dalam bekerja. Adanya perasaan tidak puas yang dirasakan oleh pekerja pada pekerjaan yang dilakukan akan berdampak pada lancarnya pekerjaan yang dilakukan serta hasil yang kurang maksimal yang timbul dari sebuah pekerjaan yang tidak memberikannya kepuasan.

Menurut Priansa (2014) dinyatakan bahwa perasaan puas dalam bekerja termasuk dalam sekumpulan perasaan pegawai/karyawan terhadap pekerjaannya yang sedang dikerjakannya. Perasaan tersebut dapat berupa rasa senang/suka atau tidak senang/tidak suka yang timbul dari interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya. Akibat yang muncul dari rasa puas dalam bekerja karyawan terhadap suatu perusahaan yaitu:

1. Perasaan puas yang dirasakan pegawai/karyawan dalam bekerja akan mendorong semakin berkerja dengan lebih produktif dan maksimal.
2. Perasaan puas yang dirasakan pegawai/karyawan akan membuatnya tetap bekerja dalam perusahaan.

3. Perasaan puas yang dirasakan pegawai/karyawan akan menimbulkan suasana hati yang menyenangkan dalam bekerja
4. Perasaan puas yang dirasakan pegawai/karyawan akan menunjukkan hasil kerja yang baik

Lingkungan dan kondisi tempat bekerja dibagi atas dua bagian diantaranya: lingkungan kerja non fisik (termasuk diantaranya hubungan komunikasi antara atasan kebawahan, antara sesama pegawai dan antara bawahan keatasan) dan juga lingkungan kerja fisik (diantaranya suhu udara, sumber udara, fasilitas perusahaan yang memadai, alat kerja dan tersediannya alat alat pengaman),

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai kepuasan kerja karyawan dengan judul “Analisis kepuasan kerja pada PT Aneka Gas Industri Tbk, Medan”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kepuasan kerja karyawan di PT Aneka Gas Industri Tbk, Medan
2. Bagaimana pengaruh yang timbul dari lingkungan kerja secara parsial dan simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Aneka Gas Industri Tbk, Medan

## **1.3 Tinjauan Pustaka**

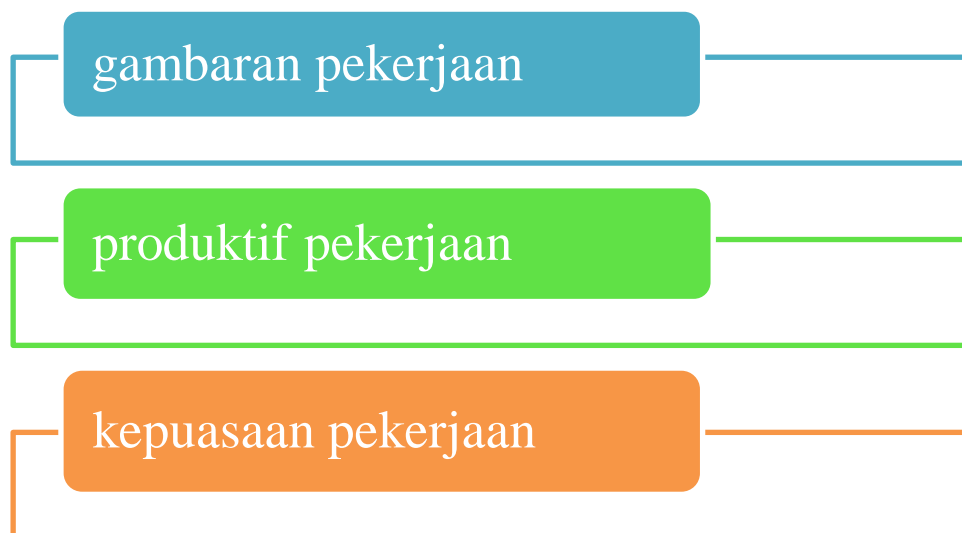
Cascio (1998) menyatakan bahwa produktifitas kerja adalah produktifitas yang termasuk didalamnya ukuran pengeluaran berupa jumlah barang atau jasa yang dihasilkan dalam hubungannya dengan pemasukan yang diantaranya adalah pekerja/karyawan, modal, materi atau bahan baku dan peralatan. Sama halnya dengan pernyataan diatas, dimana Sedarmayanti (2001) menjelaskan bahwa produktifitas yang muncul menunjukkan bahwa individu yang bekerja dan terlibat merupakan pembandingan dari pencapaian unjuk kerja maksimal (efektivitas keluaran) dengan efisiensi suatu masukan lain atau (tenaga kerja) yang mencakup kuantitas dalam kurun waktu tertentu. Produktifitas dalam bekerja disebut sebagai suatu hasil ukuran dari hasil bekerja atau kinerja seseorang dan dengan proses input dan output sebagai masukan dan keluarannya yang merupakan tolak ukur kerja pegawai/karyawan untuk menentukan usaha yang bagaimana untuk mencapai produktifitas yang bagus dalam suatu organisasi badan usaha. Yang menjadi pengertian produktifitas kerja adalah *performerance appraisal* atau penilaian kinerja yang merupakan suatu contoh gambaran sistematis dengan pribadi atau kelompok yang ada hubungannya dengan baik dan kurangnya dalam sebuah pekerjaan sebagai wadah evaluasi bagi individu yang berkaitan dengan pelaksanaan organisasinya.

Kepuasan dalam bekerja menjadi suatu perasaan seseorang terhadap kinerjanya yang bersifat individual. Robbins, Luthans (1995) menerangkan bahwa kepuasan dalam bekerja adalah pernyataan kepuasan pegawai/karyawan tentang

seperti apa tugas kerja yang menjadi tanggung jawabnya mampu memberikan kegunaan terhadap organisasi badan usaha, yang artinya apa yang dianggap penting diperoleh dalam bekerja. Kepuasan kerja itu dianggap sebagai sebuah hasil dari pengalaman karyawan dalam hubungan dengan nilai sendiri seperti apa yang dikehendaki dan diharapkan dari pekerjaannya. Sederhananya pandangan tersebut menjelaskan bahwa kepuasan dalam bekerja menjadi suatu kebutuhan individu dan merupakan hasil dari pekerjaannya yang dikerjakannya. Smith, Kendall dan Hulin (dalam Gibson, Ivancevich, dan Donnily, 2000) menyatakan bahwa ada lima jenis bagian penting yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

- Jenis pekerjaan, sejauh mana tugas yang dikerjakan dirasa memberikan kesempatan untuk belajar serta menarik untuk menerima tanggung jawab.
- Bayaran/upah yang sering dikenal dengan gaji, merupakan besaran nilai yang diterima dan kondisi yang dirasakan dari hasil pekerjaan yang telah dilakukan.
- Atasan yang melakukan pengawasan kerja yaitu bantuan dan dukungan yang diberikan oleh penyedia kerja untuk dalam menyelesaikan pekerjaan
- Kesempatan peningkatan atau jenjang karir adalah kesempatan yang diberikan bagi karyawan untuk meningkatkan posisi jabatan kerja pada sebuah perusahaan.
- Rekan kerja merupakan seperti apa hubungan antara teman kerja

Berdasarkan uraian diatas dibuat kerangka pemikiran tentang bagaimana hubungan anatara kepuasan kerja dengan produktifitas kerja seperti pada gambar dibawah ini:



Gambar 1. Hubungan yang saling berkaitan dengan produktivitas kerja dengan kepuasan kerja