

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan dunia bisnis industri pupuk di Indonesia berhasil mencetak rekor produksi tertinggi sepanjang sejarah industri pupuk di Indonesia dengan realisasi sebesar 11,83 juta ton sepanjang 2019. Direktur Utama PT Pupuk Indonesia (Persero) Aas Asikin Idat mengatakan capaian tersebut setara dengan 101,84 persen dari rencana sebesar 11,62 juta ton.

Perseroan juga mampu mempertahankan performa positifnya di sepanjang 2019, dari pertumbuhan kinerja konsolidasi produksi, penjualan, perolehan pendapatan dan laba, melebihi target yang ditetapkan pemegang saham. "Tahun 2019, kami berhasil mencatat rekor produksi tertinggi sepanjang sejarah industri pupuk di Indonesia. Para produsen pupuk dibawah koordinasi Pupuk Indonesia, berhasil memproduksi produk pupuk sebesar 11.83 juta ton," Dia menambahkan perusahaan juga berhasil memproduksi amoniak sebesar 5,9 juta ton yang mencapai 101,29 persen dari rencana yang sebesar 5,83 juta ton, serta asam sulfat dan asam fosfat masing-masing sebesar 849.510 ton dan 270.333 ton atau 99,94 persen dan 108,13 persen dari rencana RKAP berjalan.

Pihaknya mengklaim kinerja produksi pada 2019 relatif lebih baik dari tahun sebelumnya, karena adanya peningkatan volume produksi sebesar 448.226 ton atau 2,43 persen dari periode 2018. Salah satu faktor penyebab peningkatan volume produksi adalah pengoperasian pabrik baru di Gresik yang mulai komersil sejak Agustus 2018. Menurutnya, para produsen pupuk, yaitu PT Pupuk Kaltim, PT

Petrokimia Gresik, PT Pupuk Sriwidjaja Palembang, PT Pupuk Kujang dan PT Pupuk Iskandar Muda Aceh berhasil menjaga kehandalan pabrik sehingga menjadi faktor pendukung tingginya produksi. Hal ini tercermin dari meningkatnya efisiensi penggunaan bahan baku gas.

PT Petrokimia Gresik merupakan Badan Umum Milik Negara (BUMN) dalam lingkup Departemen Perindustrian dan Perdagangan RI yang bernaung dibawah Holding Company PT. Pupuk Indonesia sebagai ketua. PT Petrokimia Gresik berusaha dalam bidang produksi pupuk, bahan kimia, dan jasa lainnya. PT Petrokimia Gresik bertekad untuk menjadi produsen pupuk dan produk kimia lainnya yang berdaya saing tinggi dan produknya paling diminati konsumen dengan memberikan jaminan pemenuhan persyaratan dan pelayanan dengan kinerja yang terbaik.

Definisi dari kinerja adalah gambaran mengenai tingkat target pencapaian suatu organisasi/perusahaan yang dijabarkan melalui program atau kebijakan yang dituangkan dalam rencana strategis jangka panjang atau pendek, dalam mencapai sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi. Kinerja dapat diukur tingkat keberhasilannya jika sasaran target individu karyawan atau sekelompok karyawan mempunyai parameter target yang telah ditetapkan organisasi/perusahaan. Dari kalimat ini maka mustahil kinerja individu atau organisasi dapat diukur tingkat keberhasilannya, jika belum mempunyai parameter yang jelas, (Moeheriono, 2012: 95).

Sedangkan menurut Mangkunegara pada tulisannya pada tahun 2010 merupakan tingkat hasil kerja yang dapat diukur secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh individu karyawan yang diberikan sesuai dengan tugas fungsi tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja menurut Mangkunegara merupakan fungsi dari motivasi

dan kemampuan, kinerja adalah salah satu parameter penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam arti yang lebih tinggi, peningkatan dari kinerja akan menghasilkan adanya peningkatan efisiensi dari perusahaan, selain itu efektifitas dan kualitas kerja dari individu karyawan akan mengikuti dari peningkatan efisiensi tersebut, hal ini bisa dilihat dari peningkatan beban yang ditugaskan kepada individu karyawan.

Pengertian sumber daya manusia dari peneliti Becker & Gerhart di tahun 1996 dalam Kananlua (2001), adalah sarana perubahan yang sangat strategis dalam memberikan pengaruh ekonomi yang sangat signifikan melalui perubahan fokus dalam pembentukan nilai. Akhir-akhir ini dalam persaingan tingkat global yang semakin ketat dan semakin keras memunculkan sarana perubahan ini, yaitu Sumber Daya Manusia menjadi suatu paradigma utama dalam memenangkan persaingan bisnis, terutama dilihat dalam mencari sejumlah keunggulan-keunggulan kompetitif. Hal ini menyiratkan bahwa semakin tinggi dari strategi yang dipakai dalam Sumber Daya Manusia, semakin erat kemungkinan tercapainya tingkat efektif organisasi yang lebih baik.

Lain halnya dengan apa yang dikemukakan oleh Huselid (1997) dalam penelitian yang sama, menyebutkan kinerja dalam suatu perusahaan ini dibentuk oleh serangkaian-serangkaian praktek manajemen sumber daya manusia oleh organisasi/perusahaan. Pendapat dari ini lebih menekankan ada pendekatan-pendekatan pengukuran praktek dari manajemen sumber daya manusia, terutama dalam kaitannya untuk mencapai kinerja target organisasi/perusahaan, yang menjadi contoh dalam hal ini adalah ada atau tidaknya sinergi dari antar individu, atau antar unit kerja kemudian dari sini dapat diukur parameter dari tingkat keberhasilan kinerja. Dalam kemajuan era globalisasi dan modernisasi di era teknologi informasi ini memang hampir

menggantikan keinginan sumber daya manusia yang bekerja, namun akan ada tetap porsi dimana sumber daya manusia dibutuhkan dalam perusahaan. Sedangkan menurut Wibowo (2007: 133) setiap organisasi dapat menerapkan sistem secara fleksibel dan bebas sesuai dengan kondisi masing-masing.

Dalam jurnal penelitiannya Hidayat (2011) menyebutkan kepuasan kerja adalah salah satu faktor utama dalam meningkatkan kinerja, hal ini berarti apabila perusahaan ingin meningkatkan kinerja yang tinggi maka tingkat kepuasan kerja dari individu karyawan. Kepuasan kerja dalam hal ini menyangkut sikap individu karyawan dalam tindak tanduk pekerjaannya, kepuasan kerja akan tercipta pada wujud perilaku dan kinerja karyawan tersebut. Individu karyawan yang puas akan kinerjanya akan bekerja dengan etos dan semangat kerja tinggi, sehingga akan meningkatkan kinerja perusahaan secara langsung atau maupun tidak langsung terhadap target yang telah ditetapkan organisasi/perusahaan.

Definisi efektifitas dari Stoner tahun 1996 berdasarkan penelitiannya mengemukakan bahwa “melakukan sesuatu yang tepat”. Lain halnya dengan Yukl dalam jurnalnya pada tahun 1994 efektifitas ini mempunyai makna pemilihan sesuatu yang tepat sehingga dapat mencapai sasaran target yang diinginkan. Dari definisi yang dijelaskan Yukl mengisyaratkan dalam lingkungan organisasi atau perusahaan yaitu tepat atau tidaknya program yang digunakan oleh organisasi / perusahaan tersebut. Parameter dari efektifitas ini dapat dilihat juga dari manfaat atau keuntungan yang dapat diperoleh untuk kepentingan tujuan dari organisasi/perusahaan tersebut. Melihat dari apa yang sedang dibahas, seringkali parameter efektifitas ini menjadi tolok ukur dari keberhasilan yang dicapai oleh organisasi/perusahaan tersebut dari program kerja

yang telah dijalankan. Umumnya pendapat dari Damin pada penelitiannya 2004, efektifitas ini dinilai dengan cara dibandingkan pencapaian tujuan dari suatu aktifitas yang dilakukan, bukan dengan menghitung biaya yang dikeluarkan untuk melakukan aktifitas tersebut. Namun perihal efektifitas ini beda dengan pendapat dari Robbins (2003), beliau berbicara efektifitas kaitannya dengan kemampuan untuk memilih melakukan hal yang tepat dan memberikan keuntungan manfaat secara langsung.

Apabila berbicara mengenai efektifitas tentu tidak terlepas dari kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki dan menjalankan tugas-tugas yang diberikan, tugas ini diberikan kemudian dibandingkan dengan referensi suatu target yang telah disepakati. Arah tindakan ini berarti menuju kepada penilaian kinerja sumber daya manusia, penilaian ini sangatlah penting bagi organisasi/perusahaan tersebut. Adapun penilaian kinerja ini sangat lah dibutuhkan untuk mengetahui tepat atau tidaknya program kerja yang telah dijalankan, kembali lagi pada definisi di atas hal ini juga menyangkut kriteria efektifitas. Kinerja sumber daya manusia yang baik dapat dikatakan efektif apabila sudah menjalankan program kerja dengan baik dan tepat serta memenuhi target yang direncanakan, sebaliknya kinerja sumber daya manusia yang buruk apabila tidak memenuhinya, hal ini sesuai dengan yang dikatakan (Soeprihanto, 2001).

Pendapat lain dikemukakan Kuswadi (2004) yang mengatakan efektifitas kinerja merupakan kesesuaian antara kompetensi individu dengan persyaratan kerja atau kebutuhan tugas yang diharapkan organisasi (*competencies and job demands*). Sedangkan Gibson (1996) menambahkan kemampuan mengelola individu dalam organisasi secara efektif merupakan kunci peningkatan efektifitas kinerja.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Efektifitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Petrokimia Gresik dengan Kepuasan kerja sebagai Variabel Mediasi”**.

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh variabel Efektifitas Kerja terhadap variable Kinerja Karyawan Kompartemen Pengadaan PT. Petrokimia Gresik?
2. Apakah terdapat pengaruh variabel Efektifitas Kerja kerja terhadap variable Kepuasan Kerja karyawan Kompartemen Pengadaan PT. Petrokimia Gresik ?
3. Apakah terdapat pengaruh variabel Kepuasan Kerja terhadap variable Kinerja Karyawan Kompartemen Pengadaan PT. Petrokimia Gresik ?
4. Apakah terdapat pengaruh Efektifitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kompartemen Pengadaan PT Petrokimia Gresik dengan Kepuasan Kerja sebagai varabel mediasi?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis kemungkinan adanya pengaruh variabel Efektifitas Kerja terhadap variable Kinerja Karyawan Kompartemen Pengadaan PT. PG
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh variabel Efektifitas Kerja terhadap variable Kepuasan Kerja karyawan Kompartemen Pengadaan PT. PG
3. Untuk menganalisis kemungkinan adanya pengaruh variabel Kepuasan Kerja terhadap variable Kinerja Karyawan Kompartemen Pengadaan PT. PG

4. Untuk menganalisis kemungkinan adanya pengaruh Efektifitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kompartemen Pengadaan PT PG dengan Kepuasan Kerja sebagai varabel mediasi.

1.4. Manfaat Penelitian

Sesuai dengan tujuan penelitian sebagaimana dikemukakan di atas, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi teoritis

1. Hasil penelitian ini merupakan sarana bagi peneliti untuk menambah wawasan dan pengetahuan mengenai strategi sumber daya manusia di PT. Petrokimia Gresik dalam meningkatkan Kinerja Karyawan.
2. Penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai bahan referensi penelitian lain yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti oleh peneliti.
3. Hasil dari penelitian ini diharap dapat dimanfaatkan sebagai bahan referensi bagi perpustakaan yang ada di Universitas Muhammadiyah Gresik dan sebagai bahan pertimbangan baik untuk menambah wawasan pengetahuan maupun sebagai bahan perbandingan untuk penelitian yang akan datang.

2. Bagi praktis

1. Sebagai bahan masukan bagi manajemen perusahaan untuk mengetahui sejauh mana penerapan strategi SDM di PT. Petrokimia Gresik dalam menjaga kinerja karyawan.
2. Sebagai bahan evaluasi bagi manajemen untuk melakukan strategi SDM di PT. Petrokimia Gresik dalam jangka panjang.