

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

PT Gasindo Abadi Semesta merupakan perusahaan yang bergerak dalam penjualan gas elpiji yang akan di distribusikan kepada agen-agen di berbagai daerah di Sumatera Barat. Sebagai mitra usaha PT. Pertamina, perusahaan bertindak sebagai sub agen atau pangkalan yang memperoleh izin pendistribusian gas elpiji dari yang berwenang, karena merupakan salah satu distributor besar dalam penjualan gas elpiji, hal ini membuat perusahaan menginginkan sumber daya manusia yang bekerja secara cepat dan tepat, pembagian jam kerja juga dilakukan oleh perusahaan karena pengisian ulang gas terkadang dilakukan di malam hari, dengan adanya pengelolaan jadwal kerja yang baik maka PT. Gasindo Abadi akan dapat meningkatkan kinerja setiap karyawannya dan akan berdampak langsung terhadap pendapatan perusahaan.

Dalam mencapai tujuan perusahaan yaitu pendapatan yang tinggi maka dibutuhkan karyawan yang dapat memberikan kontribusi lebih bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja serta mampu membantu perusahaan dalam mencapai kesuksesan. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi perusahaan yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu perusahaan.

Kinerja karyawan menjadi hal yang perlu diperhatikan dengan cukup serius oleh perusahaan, karena kinerja karyawan dengan berbagai aspek yang ada di

dalamnya akan memberikan dampak secara langsung terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan. Kinerja karyawan dalam perusahaan dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain tunjangan kesejahteraan, *work life balance*, dan kepuasan kerja. Dalam hal ini variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan perlu diperhatikan agar karyawan termotivasi dan bersedia untuk bekerja dengan maksimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

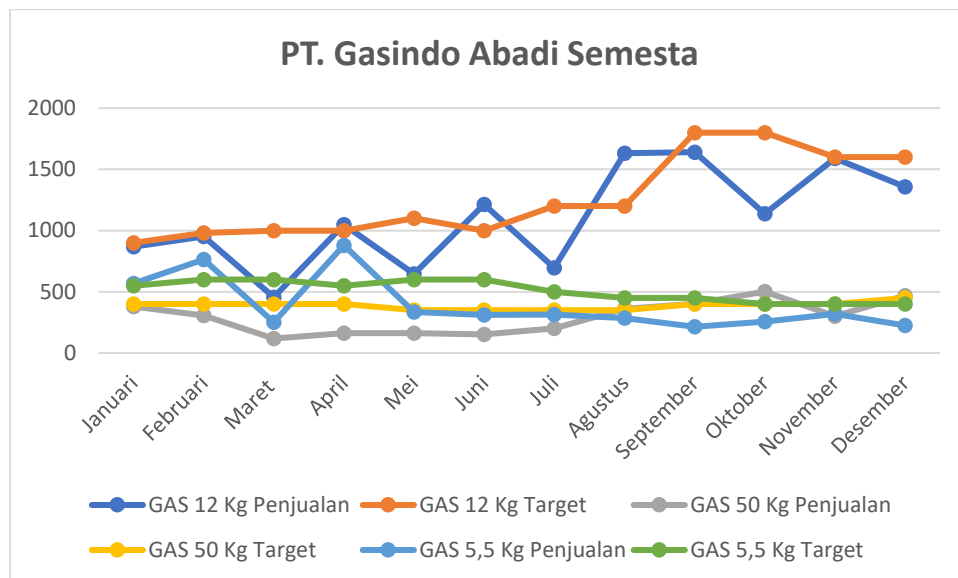
Menurut (Rivai, 2017) Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Menurut (Sumardjo & Priansa, 2018) kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan dalam mengemban pekerjaannya.

Perusahaan harusnya menyadari bahwa kebutuhan karyawan semakin lama semakin bertambah, untuk itu perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan kayawannya baik secara materil maupun nonmateril karena hal ini akan meningkatkan semangat kerja karyawan. Perusahaan dan karyawan pada hakekatnya adalah dua elemen yang saling membutuhkan, karyawan merupakan aset perusahaan karena tanpa adanya sumber daya manusia maka perusahaan tidak akan bisa berjalan. Begitu juga karyawan tidak dapat menunjang kesejahteraan hidupnya tanpa adanya perusahaan sebagai tempat mencari nafkah.

PT Gasindo Abadi Semesta yang bergerak dalam penjualan gas dan akan di distribusikan kepada agen-agen yang ada di berbagai daerah, perlu memperhatikan kinerja karyawan untuk meningkatkan penjualan. Data dibawah

ini menggambarkan penjualan aktual dan target penjualan PT Gasindo Abadi Semesta selama 2022:

Grafik 1.1
Data Penjualan Tahun 2022



Sumber: PT. Gasindo Abadi Semesta

Dari data diatas menggambarkan data penjualan selama tahun 2022, terlihat bahwa selama satu tahun penjualan mengalami peningkatan dan penurunan dari berbagai jenis ukuran tabung gas, serta banyaknya penjualan yang tidak melebihi bahkan tidak mencapai target setiap bulan, hal ini menggambarkan kinerja karyawan pada PT Gasindo Abadi Semesta yang kurang maksimal. Penurunan kualitas kinerja karyawan disebabkan karena tingginya target yang ditetapkan perusahaan tidak diiringi dengan banyaknya jumlah karyawan yang bekerja dibagian pengisian gas serta kurangnya pengelolaan keseimbangan kerja, karena jam kerja yang padat terdapat pada shift malam disaat tabung gas kosong yang sudah siap diisi kembali dan harus didistribusikan lagi besok harinya.

Selain itu perusahaan PT. Gasindo Abadi Semesta juga membatasi pemberian tunjangan kesehatan, ketenagakerjaan bagi karyawannya berdasarkan status karyawan, mengingatkan bahwa tingginya resiko yang dapat ditimbulkan dari pekerjaan pengisian gas tersebut, maka karyawan yang termasuk karyawan baru (kontrak) harus berhati-hati dalam bekerja sehingga menyebabkan tidak target penjualan.

Perusahaan biasanya akan memberikan suatu penghargaan bagi karyawan yang berprestasi baik, dan hal ini akan membuat karyawan bekerja sebaik mungkin agar menerima penghargaan dan imbalan yang lebih besar disamping tunjangan – tunjangan lain yang telah disediakan oleh perusahaan. Pelaksanaan program kesejahteraan karyawan dapat dilayani dengan memberikan cuti tahunan, memberikan tunjangan kesehatan, menyediakan fasilitas – fasilitas dan memperhatikan keamanan kerja untuk menjamin perlindungan kondisi fisik dan mental karyawan yang pada akhirnya dapat menciptakan dan mendorong semangat kerja karyawan.

Menurut tunjangan (Busro, 2018) merupakan unsur kompensasi yang bernilai rupiah diberikan secara langsung pada karyawan. Sedangkan menurut (Manulang, 2018) tunjangan merupakan salah satu bentuk kompensasi berupa penyediaan paket benefit dan program pelayanan karyawan, yang memiliki maksud agar dapat mempertahankan keberadaan karyawan dalam jangka waktu yang panjang.

Pada pandemi Covid-19 yang telah terjadi di tahun 2020 mempengaruhi semua aspek kehidupan, mulai dari kesehatan, ekonomi, hingga sosial. Tak heran,

kesejahteraan karyawan atau pekerja formal di Indonesia juga turut tergerus akibat pandemi ini. Menurut survei berjudul “Mekari Whitepaper: Laporan Kesejahteraan Finansial Karyawan 2022” yang dilakukan pada April 2022, sebanyak 74 % karyawan mengaku bahwa kondisi finansial mereka memburuk karena pandemi. Riset yang dilakukan perusahaan *software-as-a-services* (SaaS) Mekari ini mengungkap bahwa pendapatan karyawan cukup untuk kebutuhan sehari-hari, namun kurang untuk membiayai pengeluaran tidak terduga, di antaranya biaya medis. Namun, kesejahteraan finansial mereka tergelincir ke bawah rata-rata karena pendapatan mereka tidak lagi memadai untuk membiayai pengeluaran tak terduga atau kebutuhan hidup apabila di-PHK. (*Kompas.id*)

Keseimbangan kehidupan kerja juga perlu diperhatikan oleh perusahaan, sehingga seseorang karyawan mampu menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Menurut (Rondonuwu & S.Murni, 2018) *work life balance* sebagai konsep luas yang melibatkan penetapan prioritas yang tepat antara “pekerjaan” (karir dan ambisi) pada satu sisi dan “kehidupan” (kebahagiaan, waktu luang, keluarga dan pengembangan spiritual) di sisi lain. Kebanyakan orang saat terjun dalam dunia kerja jadi kehilangan keseimbangan dalam hidup mereka.

Di Indonesia sebanyak 43% responden mengatakan *work life balance* menjadi prioritas utama dalam memilih pekerjaan. Selain itu, 43% responden menyatakan bahwa kesempatan jenjang karir merupakan atribut yang sangat penting dalam memilih pekerjaan. Survei ini dilakukan oleh SEEK, *Boston Consulting Group* (BCG). Menurut Jobstreet, pencari kerja di Indonesia lebih

terbuka terhadap tawaran pekerjaan dan hanya sedikit responden memiliki isu terkait *deal-breaker*. Dalam memilih karir, para responden memprioritaskan cuti yang tetap digaji, asuransi dan tunjangan, tugas-tugas kerja yang rumit, dan mendapat peluang kepemimpinan dibandingkan dengan rata-rata dari global. Sebagian besar pekerja Indonesia menyukai sistem kerja hybrid, meskipun 38% di antaranya terbuka untuk kembali bekerja di kantor secara full time. Terkait jadwal kerja, pencari kerja di Indonesia lebih memilih bekerja dengan jadwal standar lima hari dalam seminggu. Budaya yang mendukung *work life balance* memungkinkan fleksibilitas dan menekankan hubungan kerja yang baik sama pentingnya. (*antaranews.com*).

Menciptakan dan memelihara kepuasan kerja karyawan juga merupakan upaya yang dapat berdampak besar bagi kelangsungan perusahaan. Hal ini dikarenakan, karyawan yang puas membawa pengaruh yang positif bagi perusahaan. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya agar moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan kerja tinggi. Menurut (Hasibuan, 2019) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Kualitas sumber daya manusia di dalam perusahaan dapat dilihat tidak hanya dari seberapa banyak para karyawan mampu berkontribusi dan mampu menyelesaikan semua tugas-tugasnya dengan baik, akan tetapi dapat dilihat seberapa banyak para karyawan memiliki inisiatif tersendiri dalam menyelesaikan pekerjaan lainnya di luar dari *Job Description*. Kinerja sumber daya manusia atau

karyawan yang tinggi akan mendorong munculnya *organizational citizenship behavior* (OCB), yaitu perilaku melebihi apa yang telah distandarkan perusahaan.

Menurut (Sumardjo & Priansa, 2018) OCB (*organizational citizenship behavior*) adalah perilaku bermanfaat yang dilakukan oleh karyawan, secara bebas dari ketentuan atau kewajibannya dengan tujuan untuk membantu orang lain dalam mencapai tujuan organisasi.

Penelitian ini sejalan dengan (Iroth et al., 2022) yang berjudul Pengaruh *Work-Life Balance* dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan Grapari Telkomsel Manado. Dengan hasil uji *work life balance* dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Penelitian (Ariadi et al., 2023) yang berjudul Pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) dan Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia) dengan hasil penelitian OCB berdampak positif maupun krusial bagi kepuasan dan kinerja karyawan. Kepuasan kerja berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja mampu memediasi terhadap OCB yang berdampak bagi kinerja karyawan. OCB dan komitmen karyawan secara bersamaan berdampak positif maupun bermakna bagi kinerja karyawan.

Dari penelitian terdahulu diatas, penelitian ini memiliki perbedaan pada variabel X yaitu penambahan variabel tunjangan kesejahteraan serta *organizational citizenship behaviour* yang dijadikan variabel intervening. Sampai

saat ini belum ada yang meneliti mengenai pengaruh tunjangan kesejahteraan, *work life balance*, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui *organizational citizenship behaviour*.

Berdasarkan latar belakang diatas penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian yang berjudul **“Pengaruh Tunjangan Kesejahteraan, *Work Life Balance* Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Organizational Citizenship Behavior* Sebagai Variabel Intervening Pada PT Gasindo Abadi Semesta Payakumbuh”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang belakang diatas, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Pencapaian kinerja karyawan masih belum optimal dan realisasinya masih belum tercapai sesuai dengan target yang ditetapkan.
2. Tidak seimbangnya beban kerja yang didapat masing-masing karyawan sehingga muncul kecemburuan sosial.
3. Beban pekerjaan yang cenderung menuntut untuk bekerja secara maksimal, sehingga pekerja kurang untuk beristirahat
4. Kurangnya keseimbangan pola hidup pada pekerjaan wanita
5. Pola hidup yang berubah akibat pemenuhan permintaan perusahaan untuk mengejar target sehingga jam kerja tinggi
6. Gaji/upah yang dirasa karyawan masih belum cukup menimbulkan ketidakpuasan karyawan
7. Kondisi kerja yang tidak kondusif serta rekan kerja yang tidak mendukung.

8. Beban kerja yang berlebih atau yang terlalu sedikit tidak mempengaruhi besarnya gaji yang diterima.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas penulis memfokuskan penelitian dengan variable bebas (X1) Tunjangan Kesejahteraan (X2) *Work Life Balance* (X3) Kepuasan Kerja (Z) *Organizational Citizenship Behavior* (Y) Kinerja Karyawan pada PT Gasindo Abadi Semesta Payakumbuh.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas,maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh tunjangan kesejahteraan terhadap kinerja karyawan pada PT GasIndo Abadi Semesta Payakumbuh?
2. Bagaimana pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan pada PT GasIndo Abadi Semesta Payakumbuh?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT GasIndo Abadi Semesta Payakumbuh?
4. Bagaimana pengaruh tunjangan kesejahteraan terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT GasIndo Abadi Semesta Payakumbuh?
5. Bagaimana pengaruh *work life balance* terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT GasIndo Abadi Semesta Payakumbuh?
6. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT GasIndo Abadi Semesta Payakumbuh?
7. Bagaimana pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja

karyawan pada pada PT Gasindo Abadi Semesta Payakumbuh?

8. Bagaimana pengaruh tunjangan kesejahteraan terhadap kinerja karyawan dengan *organizational citizenship behavior* sebagai variabel intervening pada PT Gasindo Abadi Semesta Payakumbuh?
9. Bagaimana pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan dengan *organizational citizenship behavior* sebagai variabel intervening pada PT Gasindo Abadi Semesta Payakumbuh?
10. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan *organizational citizenship behavior* sebagai variabel intervening pada PT Gasindo Abadi Semesta Payakumbuh?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian diatas,maka tujuan penulisan dalam penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh tunjangan kesejahteraan terhadap kinerja karyawan pada PT GasIndo Abadi Semesta Payakumbuh?
2. Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan pada PT GasIndo Abadi Semesta Payakumbuh?
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT GasIndo Abadi Semesta Payakumbuh?
4. Untuk mengetahui pengaruh tunjangan kesejahteraan terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT GasIndo Abadi Semesta Payakumbuh?

5. Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT GasIndo Abadi Semesta Payakumbuh?
6. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT GasIndo Abadi Semesta Payakumbuh?
7. Untuk mengetahui pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan pada pada PT Gasindo Abadi Semesta Payakumbuh?
8. Untuk mengetahui pengaruh tunjangan kesejahteraan terhadap kinerja karyawan dengan *organizational citizenship behavior* sebagai variabel intervening pada PT Gasindo Abadi Semesta Payakumbuh?
9. Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan dengan *organizational citizenship behavior* sebagai variabel intervening pada PT Gasindo Abadi Semesta Payakumbuh?
10. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan *organizational citizenship behavior* sebagai variabel intervening pada PT Gasindo Abadi Semesta Payakumbuh?

1.5.2 Manfaat Penelitian

1) Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi dan menambah ilmu pengetahuan atau mengembangkan wawasan baru yang berkaitan dengan kinerja karyawan yang dapat diukur dengan tunjangan karyawan, *work life balance*, kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior* dan pengetahuan bagi peneliti yang melakukan pengembangan penelitian.

- b. Penelitian ini dapat digunakan dalam penerapan ilmu manajemen, khusus dibidang manajemen sumber daya manusia.

2) Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi masukan bagi pengusaha untuk lebih memahami kinerja karyawan, pengaruh tunjangan kesejahteraan, *work life balance*, kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior* terhadap karyawan agar lebih baik.

b. Bagi Akademisi

Sebagai salah satu persyaratan untuk memenuhi kelulusan program studi ini manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Putra Indoensia “YPTK” Padang.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat memberikan manfaat kepada peneliti selanjutnya sebagai bahan referensi dan kontribusi dalam penelitiannya dibidang sumber daya manusia khususnya.

d. Bagi Masyarakat

Penelitian ini dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan wawasan yang lebih luas tentang kinerja, tunjangan kinerja, keseimbangan kerja dan kepusan kerja terutama bagi masyarakat yang memiliki usaha.