

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Semakin meningkatnya persaingan antar perusahaan sekarang ini menuntut perusahaan harus bisa bertahan dari berkompetisi dengan perusahaan lain. Salah satu yang harus ditempuh perusahaan agar mampu bersaing dengan perusahaan lain, yaitu dengan meningkatkan produktivitas kerjanya. Produktivitas kerja merupakan pemanfaatan dari manajemen sumber daya manusia (tenaga kerja), peralatan, modal, material, informasi dan waktu dalam menghasilkan barang dan jasa. Produktivitas kerja dipengaruhi berbagai faktor antara lain: lingkungan kerja, tingkat pendidikan, sikap kerja, waktu kerja, kepuasan kerja, kesehatan, sarana produksi dan lain-lain.

Menurut Loeke (dalam Sule, 2002:211), “kepuasan atau ketidakpuasan karyawan tergantung pada perbedaan antara apa yang diharapkan. Sebaliknya, apabila yang didapat karyawan lebih rendah daripada yang diharapkan akan menyebabkan karyawan tidak puas”. Sule, (2002:211) mengungkapkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan atau ketidakpuasan kerja yaitu: jenis pekerjaan, rekan kerja, tunjangan, perlakuan yang adil, keamanan kerja, peluang menyumbang gagasan, gaji/upah, pengakuan kinerja, dan kesempatan bertumbuh.

Dengan mempelajari sikap dan kepuasan kerja karyawan, manajemen dituntut untuk dapat mengetahui apa yang dibutuhkan dan diinginkan karyawan

dan apa yang harus dilakukan oleh karyawan. Keberadaan dari kativitas perusahaan dapat melayani dan memenuhi kebutuhan kerja perusahaan dengan demikian optimalisasi kerja dapat diperoleh semakin besar, tetapi jika karyawan perusahaan tidak dapat bekerja optimal maka keuntungan yang diperoleh tidak akan menjadi besar.

Sebuah pengumpulan pendapat (Poll) Gallup terbaru mensurvei orang Amerika di seluruh negerinya berikut menemukan sikap mereka terhadap pekerjaan dan tempat kerja mereka. Banyak riwayat negatif yang ada di media, pada skala 1 sampai 5, dimana angka 5 artinya, "sangat puas", 71% dari responden memeringkatkan kepuasan di tempat kerja setinggi angka 4 atau 5, sedangkan hanya 9% memeringkatkan setinggi 1 atau 2. Analisis yang lebih ketat dari temuan-temuan menunjukkan bahwa sebagian besar temuan yang positif ini dapat dijelaskan oleh fakta bahwa pekerjaan umumnya memenuhi kebutuhan primer pekerja (Robbins, 2003:82)

Mereka mempertimbangkan faktor-faktor berikut yang penting bagi kepuasan dan kinerja jabatan, peluang untuk melakukan apa yang dapat mereka lakukan secara paling baik, mendapatkan penghargaan atas pendapat mereka, dan mendapatkan peluang untuk belajar dan berkembang. "Sebesar 62% responden menunjukkan bahwa dalam 7 tahun sebelumnya mereka telah menerima pengajuan atas pujian karena bekerja baik, 84% telah memiliki peluang pada pekerjaan untuk bekerja dan berkembang selama tahun sebelumnya" (Robbins, 2003:82).

Sikap positif terhadap kerja ini bukan suatu penyelewengan tetapi secara konsisten menunjukkan bahwa karyawan puas dengan pekerjaan mereka. Walaupun ada suatu keprihatian pada kahir tahun 1970-an bahwa kepuasan merosot hampir semua kelompok kerja, penafsiran kembali baru-baru ini atas data

dan telaah jangka panjang tambahan menunjukkan bahwa level kepuasan kerja memiliki kemantapan untuk bekerja pada dasawarsa selama resesi ekonomi juga pada saat-saat makmur.

Suatu ilustrasi lain yang baik mengenai bagaimana kepuasan langsung mendorong ke kehadiran, di mana ada suatu dampak minimum dari faktor-faktor lain.

”Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi karyawan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan” (Martoyo, 2000:142).

Data kepuasan mengenai karyawan tersedia di dua pusat kantor Sears di Chicago dan New York. Di samping itu, penting untuk memperhatikan bahwa kebijaksanaan Sears adalah tidak mengizinkan karyawan untuk absen dari kerja dengan alasan yang dapat dihindari tanpa denda. Eksperimen alami tentang keadaan karyawan di dua kantor pusat Sear di Chicago dan New York memungkinkan perbandingan dari catatan kehadiran untuk karyawan terpuaskan dan tidak terpuaskan pada dua lokasi, satu di mana anda diharapkan bekerja (dengan tekanan normal untuk hadir) dan anda bebas memilih tanpa dilibatkan denda. Jika kepuasan mendorong kehadiran, di mana tidak ada faktor-faktor luar, karyawan yang terpuaskan seharusnya masuk kerja di Chicago sementara yang tidak terpuaskan seharusnya tinggal di rumah.

Ketidakpuasaan karyawan dapat dilakukan dengan sejumlah cara, misalnya daripada berhenti, karyawan dapat mengeluh, tidak patuh, mencuri milik organisasi, atau mengelakkan sebagian dari tanggung jawab kerja mereka. "Terdapat empat respon yang berbeda satu sama lain sepanjang dua dimensi: konstruktif/dekonstruktif dan aktif atau pasif. Mereka didefinisikan *Exit*, Suara (*voice*), Kesetiaan (*loyalty*), Pengabaian (*neglect*)" (Robbins, 2003:105). Untuk lebih jelasnya diuraikan sebagai berikut:

- a. *Exit* : perilaku yang diarahkan ke arah meninggalkan organisasi. Mencakup pencarian suatu posisi baru maupun berhenti.
- b. Suara (*voice*) : dengan aktif dan konstruktif mencoba dan memperbaiki kondisi. Mencakup saran dan perbaikan, membahas problem-problem dengan atasan, dan beberapa bentuk kegiatan serikat buruh.
- c. Kesetiaan (*loyalty*) : pasif tetapi optimistis menunggu membaiknya kondisi. Mencakup berbicara membela organisasi menghadapi kritik luar dan mempercayai organisasi dan manajemennya untuk melakukan hal yang tepat.
- d. Pengabaian (*neglect*) : secara pasif membiarkan kondisi memburuk, termasuk kemangkiran dan datang terlambat secara

kronis, upaya yang dikurangi, dan tingkat kekeliruan yang meningkat.

Perilaku exit dan pengabaian meliputi variabel-variabel kinerja kita, yaitu produktivitas, kemangkiran, dan keluarnya karyawan. Tetapi model ini memuat respons karyawan untuk mencakup suara dan kesetiaan, perilaku-perilaku konstruktif yang memungkinkan individu-individu mentolerir situasi yang tidak menyenangkan atau menghidupkan kembali kondisi kerja yang memuaskan. Model itu membantu kita untuk memahami situasi, seperti misalnya yang kadang kita jumpai diantara pekerja serikat, misalnya buruh, di mana kepuasan kerja yang rendah digandeng dengan tingkat keluarnya karyawan yang rendah. Anggota serikat buruh sering mengungkapkan ketidakpuasan lewat prosedur keluhan atau lewat perundingan kontrak yang formal. Mekanisme suara ini memungkinkan anggota serikat buruh untuk melanjutkan pekerjaan mereka sementara menyakinkan diri mereka bahwa mereka sedang bertindak memperbaiki situasi.

Kepuasan pada pekerjaan dibawa kehidupan karyawan di luar pekerjaan mendukung pentingnya kepuasan kerja adalah efek (*spin-off*) yang dikenakan oleh kepuasan kerja terhadap masyarakat keseluruhan. Bila para karyawan bahagia dengan pekerjaannya, hal itu akan memperbaiki hidup mereka di luar pekerjaan. Kontras dengan itu, karyawan yang tak terpuaskan membawa pulang sifat negatif itu. Dalam negeri makmur seperti Amerika Serikat, Kanada, Inggris Raya, Australia, atau Jepang, tidaklah manajemen mempunyai tanggung jawab

untuk memberikan pekerjaan dari mana para karyawan dapat menerima kepuasan yang tinggi? Berapa manfaat dari kepuasan kerja timbul pada semua warga masyarakat. Karyawan yang terpuaskan akan lebih besar kemungkinan menjadi warga yang terpuaskan. Orang-orang ini akan menunjukkan suatu sikap yang lebih positif terhadap hidup pada umumnya dan menjadi orang-orang yang secara psikologis lebih sehat untuk suatu masyarakat.

Dengan adanya perkembangan teknologi seperti sekarang ini sumber daya manusia tetap memegang peranan penting sebagai sumber daya yang mempunyai peranan sentral dalam maju mundurnya perusahaan. Sumber daya non manusia lebih mudah didapatkan, diatur dan dikendalikan oleh pemilik perusahaan. Pada sumber daya manusia atau tenaga kerja hal ini relatif sulit untuk di terapkan. Produktivitas merupakan sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah dan jasa yang diproduksi) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal tanah, energi dan sebagainya) yang dipakai untuk menghasilkan produk tersebut.

Oleh karena itu produktivitas tenaga kerja memerlukan perhatian yang serius sehingga jalannya produksi perusahaan dapat sesuai dengan rencana yang telah diterapkan. Dalam hal ini menjadi tugas manajer personalia untuk mempelajari dan mengembangkan berbagai jalan agar manusia (tenaga kerja manusia) dapat diintegrasikan secara efektif dan efisien. Peningkatan produktivitas kerja lebih banyak merupakan hasil dari perencanaan yang tepat dari teknologi baru dan dari efisiensi yang lebih tinggi.

Produktivitas itu sendiri pada dasarnya merupakan ukuran yang menyangkut efektivitas penggunaan sumber-sumber produksi dalam perusahaan yang sifatnya sangat penting. Produktivitas kerja dapat diartikan suatu sikap mental yang mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan kehidupan hari esok harus lebih baik dari pada hari ini. Namun produktivitas sering digambarkan pada hubungan antara sumber yang digunakan dengan hasil yang diperoleh dalam waktu yang telah ditetapkan. Jadi tenaga kerja yang produktif adalah tenaga kerja yang mampu menghasilkan produk yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dan dalam waktu yang singkat. Hal ini dapat terwujud apabila tenaga kerja mendapatkan latihan kerja yang baik dan tersedianya peralatan yang memadai, serta kondisi karyawan dan lingkungan kerja yang sehat.

Produktivitas kerja dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan barang atau jasa dalam waktu tertentu. Menurut M. Sinungan dalam Bhaskoro, (2005:5) “Produktivitas kerja adalah: suatu sikap mental yang mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari pada hari kemarin dan kehidupan hari esok harus lebih baik dari pada hari ini”. Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja seseorang menurut Bhaskoro, (2005:5) adalah: pendidikan, keahlian, keahlian, motivasi, sikap dan etika kerja, penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja dan iklim kerja, teknologi, kesehatan dan gizi, manajemen, serta kesempatan berprestasi.

Perkembangan kehidupan organisasi perusahaan dapat dicapai apabila ada kesesuaian antara minat, bakat, jenis pendidikan karyawan dan jenis pekerjaan yang dilakukan, hal ini akan berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan, serta pencapaian tujuan perusahaan secara baik. Berhasil atau tidaknya usaha meningkatkan produktivitas dan efisiensi pada suatu perusahaan banyak dipengaruhi oleh Sumber Daya Manusia karyawan, untuk dapat memperoleh pengalaman dan ketrampilan kerja sekaligus menerapkannya ditempat mereka bekerja. Perusahaan yang memiliki tingkat produktivitas kerja tinggi berarti akan melaksanakan proses produksi pada tingkat tinggi pula.

Produktivitas kerja karyawan pada dasarnya tidak terlepas dari pandangan hidup dari sikap mental dalam menentukan kebijaksanaan untuk mendapatkan hasil kerja yang lebih baik dari yang pernah dicapai sebelumnya. Sikap mental yang demikian akan membuat seseorang berusaha mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerjanya. Karyawan yang mempunyai pandangan dan sikap tersebut mendorong untuk menjadi karyawan yang ulet dan mandiri. Secara tradisional, peningkatan produktivitas dapat dicapai melalui penggunaan energi secara fisik, bahan produksi yang lebih baik dan jalur produksi yang tepat serta organisasi yang baik.

Kepentingan para manager pada kepuasan kerja cenderung berpusat pada kinerja karyawan. Para peneliti telah mengenali kepentingan ini, sehingga kita mendapatkan banyak studi yang dirancang untuk menilai dampak kepuasan kerja pada produktivitas karyawan. Mungkin terjadi bahwa alasan kita

tidak mendapatkan alasan yang tesis kepuasan menyebabkan produktivitasnya adalah bahwa studi tersebut lebih berfokus pada individu bukannya organisasi dan ukuran level individu tidak mempertimbangkan interaksi dalam proses kerja.

Karyawan secara aktif terlibat dalam keputusan-keputusan divisi dan propabilitas sangat tinggi dalam keseluruhan perusahaan manajemen mengandalkan semangat kerjanya tinggi. Untuk mengkonfirmasi keyakinan mereka, mereka melakukan satu survey sikap. Penggunaan survey sikap yang terakhir akan memberikan kepada para manager umpan balik yang berharga tentang para karyawan mempersepsikan kondisi kerja mereka.

Menurut (Heidjrachman, 2003:85), “minat dan wewenang yang berasal dari karyawan yang bekerja tersebut sangat besar pengaruhnya terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan yang bekerja di perusahaan itu”. Usaha peningkatan produktivitas menentukan peranan dari seluruh unsur yang terdapat dalam perusahaan, di mana setiap unsur dapat merasakan peningkatan produktivitas. Jadi, dari pihak karyawan harus tampak bahwa bagi karyawan peningkatan produktivitas merupakan hal yang nyata. Apabila tindakannya tidak nyata karyawan tidak akan melihat tujuannya serta dalam peningkatan produktivitas kerja mereka.

Dalam usaha peningkatan produktivitas kerja karyawan memang tidak selalu berjalan lancar, hal ini disebabkan oleh beberapa faktor yang turut mempengaruhi dalam mencapai suatu tujuan tersebut. Perusahaan ingin laba yang besar dengan pengorbanan tertentu, sedang pihak karyawan sebagai pelaksana

operasional perusahaan tidak selalu mempunyai kesamaan langkah dengan perusahaan di mana ia bekerja. Sebab karyawan sebagai SDM mempunyai kerugian dan motivasi yang berbeda dengan kondisi yang berbeda dengan perusahaan.

Sikap dan kepuasan kerja karyawan secara otomatis memiliki perbandingan yang utama terhadap produktivitas karyawan. Di mana semakin tinggi sikap dan kepuasan karyawan (positif) akan mengakibatkan tinggi pula produktivitas kerja karyawannya. Dan sebaliknya, apabila semakin rendah sikap dan kepuasan karyawan (negatif) akan semakin rendah pula produktivitas kerja karyawannya.

Sikap dan kepuasan kerja karyawan dalam dunia kerja memang memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja pada diri karyawan pada khususnya. Sehingga di sini dapat banyak sekali diambil manfaatnya dalam peningkatan produktivitas kerja karyawannya, sehingga kelangsungan hidup perusahaan akan lebih stabil.

Berdasarkan dari latar belakang di atas mengenai sikap dan kepuasan karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan, sebagai bahan yang akan dikaji dan diteliti, maka dari itu penulis tertarik mengambil judul, **PENGARUH SIKAP DAN KEPUASAN KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA CV. SUMBER MULYA DI KLATEN.**

B. Pembatasan Masalah

Untuk menghindari meluasnya permasalahan, maka perlu adanya pembatasan masalah yang dibahas dalam skripsi ini, yaitu penulis membatasi masalah hanya pada:

1. Pengaruh sikap karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan CV. Sumber Mulya Klaten.
2. Pengaruh kepuasan karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan CV. Sumber Mulya Klaten.
3. Pengaruh sikap dan kepuasan karyawan terhadap produktivitas kerja pada perusahaan CV. Sumber Mulya Klaten.

C. Perumusan Masalah

Adapun perumusan masalah di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh sikap karyawan terhadap produktivitas karyawan pada perusahaan CV. Sumber Mulya Klaten?
2. Adakah pengaruh kepuasan karyawan terhadap produktivitas karyawan pada perusahaan CV. Sumber Mulya Klaten?
3. Adakah pengaruh sikap dan kepuasan karyawan terhadap produktivitas karyawan pada perusahaan CV. Sumber Mulya Klaten?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh sikap karyawan terhadap produktivitas karyawan pada perusahaan CV. Sumber Mulya Klaten.
2. Pengaruh kepuasan karyawan terhadap produktivitas karyawan pada perusahaan CV. Sumber Mulya Klaten.
3. Pengaruh sikap dan kepuasan karyawan terhadap produktivitas karyawan pada perusahaan CV. Sumber Mulya Klaten.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Merupakan kesempatan yang baik dalam menerapkan disiplin ilmu yang didapat selama kuliah dan menambah wawasan tentang masalah yang terjadi dalam dunia kerja pada umumnya, yang berkaitan pada usaha peningkatan produktivitas.

2. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berharga sehingga dapat menjadikan bahan pertimbangan dalam menerapkan sistem kerja yang teratur untuk para karyawan di mana terciptanya suasana kerja yang menyenangkan dalam perusahaan.

3. Bagi Pihak-pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan acuan terutama pada mereka yang mengadakan penelitian lebih lanjut mengenai masalah yang sama di masa yang akan datang.

F. Sistematika Skripsi

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika skripsi.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini diuraikan teori yang relevan tentang sikap, kepuasan kerja, produktivitas karyawan, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini diuraikan tentang jenis dan strategi penelitian, obyek penelitian, teknik pengumpulan data, hasil uji coba instrument, teknik penyajian data dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN

Dalam bab ini diuraikan tentang gambaran umum perusahaan, struktur organisasi, penyajian data, analisis data, dan pengujian hipotesis.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini berupa kesimpulan dan saran-saran.