

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tujuan mendirikan perusahaan adalah untuk memperoleh keuntungan yang optimal sesuai dengan perencanaan yang telah dibuat. Dalam perkembangannya perusahaan diharapkan mengalami kemajuan, harapan yang cerah di kemudian hari merupakan salah satu dasar untuk mengambil tindakan-tindakan yang dianggap diperlukan pada saat sekarang. Namun dalam hal perusahaan memelihara dan mengembangkan perusahaan yang sudah didirikan merupakan suatu penerapan yang jauh lebih berat, karena akan menyangkut berbagai macam masalah yang lebih banyak dan silih berganti. Untuk menyelesaikannya maka perusahaan berusaha meningkatkan produksinya, penyusunan suatu sistem produksi yang baru yang dapat dilaksanakan dengan efektif apabila didorong dengan lingkungannya yang memuaskan perusahaan, walaupun lingkungan kerja tidak bekerja sebagai mesin dan peralatan produk yang langsung memproses bahan menjadi produk jadi, namun pengaruh dari lingkungan kerja akan terasa di dalam proses produksi yang dilaksanakan oleh perusahaan.

Lingkungan kerja dalam perusahaan mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan yang melaksanakan proses produksi di dalam perusahaan, untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan harus mampu memperhitungkan segala persoalan yang mempengaruhi proses kelancaran produksi secara cermat dan efisien. Salah satu caranya dengan menciptakan koordinasi yang

baik berakibat penurunan serta naiknya tingkat pemborosan yang terjadi dalam perusahaan. Manajemen SDM dan keunggulan kompetitif akan mengembangkan program-program pengembangan dan pelatihan skills, penguatan komitmen kerja, dan penciptaan iklim kerja yang kondusif untuk memuaskan berbagai kebutuhan karyawan (Handoko, 2000: 22) antara beberapa aspek dalam perusahaan supaya terjalin kesinambungan yang saling menguntungkan.

Usaha terciptanya produktivitas kerja seorang pimpinan suatu organisasi akan menentukan kebijakan-kebijakan yang bisa membuat karyawan giat dan bersemangat untuk meningkatkan kinerja, diantara dengan cara membuat karyawan merasa bahagia serta menciptakan kepuasan pada masing-masing karyawan. Keyakinan bahwa karyawan yang terpuaskan akan lebih produktif daripada karyawan yang tidak terpuaskan merupakan suatu ajaran dasar para manager selama bertahun-tahun.

Pentingnya kepuasan kerja itu jelas. Para manager seharusnya peduli akan tingkat kepuasan kerja, karena tiga alasan: karyawan yang tak terpuaskan lebih sering melewatkan kerja dan lebih besar kemungkinan mengundurkan diri, karyawan yang terpuaskan mempunyai kesehatan yang lebih baik, dan kepuasan pada pekerjaan dibawa kehidupan karyawan diluar pekerjaan. Bagi management suatu angkatan kerja terpuaskan akan memberikan produktivitas yang lebih tinggi (Robbins, 1996).

Kepuasan kerja merupakan unsur yang sangat diharapkan oleh karyawan karena apabila dalam pekerjaannya karyawan merasa puas, maka kepuasan kerja kemungkinan besar akan memberi manfaat baik dari dalam karyawan maupun dalam suatu perusahaan tempat ia bekerja. Karyawan

sebagai pelaksana, kepuasan yang dirasakan merupakan motivasi untuk bekerja lebih giat, oleh karena itu kepuasan kerja merupakan unsur yang harus ada didalam organisasi. Banyak sekali terjadi masalah tentang kepuasan kerja dalam suatu organisasi perusahaan, hal ini menjadi titik rawan yang dapat menyulut permasalahan antar karyawan dengan suatu organisasi. Sebagai contoh turunnya motivasi kerja yang mempengaruhi produktivitas kerja yang disebabkan adanya ketidakpuasan.

"Kepuasan kerja memang tidak datang dengan sendirinya melainkan sebagai akibat dari terciptanya situasi dan kondisi kerja .serta terpenuhinya harapan-harapan para karyawan terhadap pekerjaannya" (Radiq, 1988). Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu dan akan mengalami tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang berlaku pada individu tersebut. Ini disebabkan adanya perbedaan pada diri masing-masing individu. Semakin banyak aspek pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat yang dirasakan karyawan dan sebaliknya. Kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Lebih memperjelas kepuasan kerja dapat diberikan contoh: seorang karyawan merasa puas bekerja pada suatu perusahaan tertentu karena atasannya baik kepadanya, tetapi prestasinya tidak istimewa. Jika kepuasan karyawan tersebut hanya bersumber dari perilaku positif dari atasannya langsung, sehingga yang bersangkutan tidak terdorong untuk berprestasi tinggi.

Faktor lain adalah lingkungan kerja, lingkungan kerja yang baik dengan tingginya tingkat produktivitas kerja pada karyawan di dalam perusahaan sangat diperlukan. Faktor SDM sebagai tenaga kerja memegang peranan yang sangat penting dalam kelangsungan usaha perusahaan, karena sebagian kegiatan produktivitas dipengaruhi oleh kemampuan tenaga kerja dalam memproduksi sebuah produk.

Produktivitas diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa (Sinungan, 1997: 12). Produktivitas mengutamakan pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang-barang.

Tinggi rendahnya produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh kegairahan atau semangat kerja. Semangat kerja dipengaruhi oleh beberapa hal diantaranya adalah faktor lingkungan kerja, menurut Nitisemito (1996: 46), menjelaskan bahwa definisi lingkungan adalah: "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada diperlukan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan".

Adanya kecocokan dari lingkungan kerja dalam perusahaan maka karyawan perusahaan akan dapat bekerja dengan baik serta dalam tingkat produktivitas yang tinggi. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis mengambil judul 'PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PERUSAHAAN MEUBEL CV. ART FURNITURE RAKABU PADANGSARI GONDANGREJO, KARANGANYAR".

B. Pembatasan Masalah

Penelitian dan pembahasan tentang Pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi meubel, dalam penelitian ini dititikberatkan kepada:

1. Obyek Penelitian

Terbatas pada masalah pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Subyek Penelitian

Yang menjadi subyek penelitian adalah bagian produksi.

C. Perumusan Masalah

Keuntungan perusahaan tergantung pada produktivitas kerja yang sangat ditentukan oleh kondisi tenaga kerja. Kondisi tenaga kerja sangat dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja dan lingkungan kerja. Maka perlu diteliti lebih lanjut pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Masalah dalam penelitian ini dituangkan dalam pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja?
4. Faktor manakah yang lebih dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja?

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini diharapkan mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja.
2. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.
3. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.
4. Mengetahui faktor manakah yang lebih dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah:

1. Manfaat teoritis, yaitu:
 - a. Untuk menambah teori-teori yang telah ada sehubungan dengan masalah yang diteliti;
 - b. Sebagai bahan untuk menambah wacana pustaka, baik di tingkat fakultas maupun di tingkat universitas;
 - c. Sebagai salah satu sumber untuk penelitian selanjutnya.
2. Manfaat praktis, yaitu:
 - a. Sebagai bahan masukan bagi karyawan dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan;
 - b. Memberikan gambaran tentang pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi;

- c. Memberikan bukti empiris mengenai pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi sehingga dapat membantu perusahaan dalam mencapai sasaran dan fungsi organisasi yang efektif; dan
- d. Memberikan masukan bagi pengembangan kerja karyawan bagian produksi.

F. Sistematika Skripsi

Skripsi ini terdiri dari lima Bab, dimana masing-masing bab akan terbagi lagi menjadi sub-sub dan sub-sub bab tersebut akan terbagi lagi menjadi sub bab yang lebih terperinci dengan susunan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini akan dibahas tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini akan dibahas mengenai pengertian produktivitas, faktor produktivitas, kepuasan kerja, faktor-faktor kepuasan kerja, efek kepuasan kerja pada kinerja karyawan, lingkungan kerja, ukuran produktivitas kerja, pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja, kerangka pemikiran, penelitian terdahulu, hipotesis

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini terdiri dari pengertian metode penelitian, obyek penelitian, variabel penelitian, metode pengumpulan data, teknik analisis data.

BAB IV : PENYAJIAN DAN ANALISIS DATA

Bab ini berisi tentang sejarah berdiri perusahaan, struktur organisasi, penyajian data, analisis data, penyajian serta pembahasan hasil analisis data, dan hasil dari permasalahan yang terjadi yaitu pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dan saran-saran yang perlu disampaikan.