

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Saat ini, perkembangan ilmu pengetahuan di bidang industri mengalami kemajuan yang sangat pesat, hal ini dapat dilihat dari teknologi yang digunakan dalam bidang industri. Perusahaan yang punya modal besar berusaha untuk segera menggunakan teknologi yang terbaik bagi perusahaannya agar dapat menghasilkan produk yang berkualitas. Walaupun teknologi yang berkembang semakin canggih, namun sebuah perusahaan tidak akan pernah lepas dari masalah ketenagakerjaan atau sumber daya manusia yang menjalankan roda sebuah perusahaan tersebut.

Dalam pelaksanaan proses produksi, tenaga kerjalah yang menjadi faktor penting yang menunjang keberhasilan sebuah perusahaan. Oleh karena itu tenaga kerja merupakan faktor utama yang harus terus diperhatikan dan tidak dapat diabaikan keberadaanya. Perusahaan akan berhasil bila dapat memanfaatkan tenaga kerja secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan. Dalam perusahaan, karyawan sebagai input produksi, yang juga akan menikmati outputnya. Tujuan akhir dari sebuah proses produksi adalah menciptakan sebuah produk dan jasa yang sesuai dengan keinginan konsumen dan pada akhirnya akan meningkatkan kesejahteraan karyawan yang mengelola faktor produksi tersebut.

Bekerja merupakan salah satu kegiatan manusia (karyawan) yang bertujuan untuk mengubah keadaan lingkungannya. Kegiatan tersebut ditujukan untuk memenuhi kebutuhan hidup tidak hanya bersifat material, tetapi juga bersifat non-material seperti penghargaan, kepuasan kerja dan lain sebagainya. Selanjutnya pertama kali seseorang bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan, maka pada saat itu pula terjadi transaksi individu dengan organisasi atau perusahaan tersebut. Dengan kata lain individu sebagai anggota organisasi yang bekerja dalam situasi kerja, harus memberikan sumbangan pikiran, tenaga kerja atau dukungan sebagai imbalan kepada organisasi atau perusahaan di mana ia bekerja. Sejauh mana individu memberikan dukungan secara optimal dipengaruhi oleh berbagai faktor sehingga menimbulkan konsekuensi tingkah laku yakni kenaikan produktivitas. Peningkatan kualitas sumber daya manusia disatu pihak dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan kerja dalam melakukan suatu kegiatan dimasyarakat dan di lain pihak sangat erat hubungannya dengan peningkatan taraf hidup manusia itu sendiri. Untuk itu perlu upaya peningkatan produktivitas tenaga kerja. Asumsi ini didasarkan bahwa seseorang yang produktif akan lebih mampu dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya dengan terampil dan cekatan, sehingga upah yang diperolehnya akan menjadi lebih tinggi.

Dalam menghadapi tantangan-tantangan pembangunan yang kian menghebat dewasa ini, semua pihak menyadari bahwa produktivitas adalah salah satu jawaban yang diutamakan. Pembangunan ekonomi memerlukan perpaduan semua potensi untuk bisa digerakkan menuju sasaran-sasaran yang telah ditetapkan. Sumber-sumber ekonomi yang digerakkan secara efektif memerlukan

suatu keterampilan manajerial, organisatoris dan teknis sehingga mempunyai suatu tingkat hasil guna yang tinggi, artinya hasil yang diperoleh seimbang dengan masukan yang diolah.

Produktivitas memang secara umum disebutkan sebagai perbandingan pemasukan dan pengeluaran. Tetapi masalah produktivitas adalah masalah yang tidak sederhana. Banyak sekali factor yang mempengaruhi didalam produktivitas itu sendiri. Berbicara tentang produktivitas kerja tidak akan terlepas dari factor-faktor manusianya sebagai tenaga penggerak produksi, untuk itu diperlukan suatu pendekatan atau perlakuan yang manusiawi dalam arti lebh menitikberatkan factor manusia dalam proses produksi.

Aditya Nanda Prityatama, 2003 (Jurnal Tabularasa) masalah produktivitas kerja merupakan suatu pembicaraan yang sangat kompleks dan bersifat multidimensional. Dalam psikologi, produktivitas menunjukkan suatu tingkah laku sebagai keluaran dari suatu proses berbagai macam komponen kejiwaan yang melatarbelakanginya. Abdullah Tjalla, 2002 (Jurnal Phronesis Vol 5) permasalahan yang sering muncul di sebuah perusahaan yaitu ketika karyawan tidak dapat berkonsentrasi terhadap pekerjaannya sehingga menjadikan mutu/kualitas serta kuantitas yang menjadi tujuan perusahaan tidak dapat tercapai dengan baik, kebiasaan sering membolos, kelesuan yang berlebihan sehingga terlihat malas atau enggan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik dan cenderung lambat dalam melakukan pekerjaannya, kesalahan yang sering biasanya karena mereka bekerja dengan asal-asalan atau ingin cepat-cepat selesai. Dan hal lain seperti tidak bersedia bekerja sama dengan atasan dan bawahan.

Permasalahan-permasalahan seperti inilah yang menjadikan cacatan bahwa tingkat produktivitas kerja karyawan diperusahaan tersebut menjadi menurun atau tergolong rendah. Produktivitas bukanlah membuat karyawan bekerja lebih lama atau lebih keras tetapi membuat bagaimana karyawan untuk dapat menyenangi pekerjaannya dan akhirnya akan membuat hasil yang lebih memuaskan. Ahyari (1998) menyatakan bahwa pengendalian karyawan merupakan salah satu unsur terpenting didalam meningkatkan produktivitas. Seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila sesuatu yang ingin dicapai sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan atau bahkan kurang.

Berdasarkan kenyataan diatas terlihat bahwa pimpinan perusahaan harus bekerja ekstra guna meningkatkan kualitas atau produktivitas karyawan agar tujuan perusahaan tercapai. Maka salah satu cara agar mereka tetap bekerja dengan baik yaitu dengan memenuhi kebutuhan mereka dalam bekerja yang menjadikan mereka tidak produktif sehingga mereka akan merasa terpuaskan dan bekerja dengan baik karena mereka akan menjadi lebih merasa memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Beberapa tahun belakangan ini di Indonesia sering terjadi aksi mogok yang dilakukan para aryaawan akibat ketidakpuasan mereka pada kebijakan organisasi. Misalnya aksi mogok yang dilakukan oleh ribuan guru pegawai negeri sipil (PNS) yang mengajar di Sekolah Dasar (SD) hingga Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA) yang bertugas di Kabupaten Madiun, Jawa Timur, pada akhir Agustus tahun 2001 lalu. Aksi tersebut merupakan wujud protes para guru kepada pimpinan Pemerintah Kabupaten Madiun yang tidak segera membayarkan kenaikan gaji PNS selama tujuh bulan terhitung sejak Januari

hingga Juli 2001. Selain itu, aksi mogok juga dilakukan oleh karyawan pabrik ban PT Mega Safe Tyre Industry yang berada di Semarang karena ketidakpuasan mereka pada kebijakan perusahaan yang mewajibkan masuk kerja pada saat libur Tahun Baru Hijriah (Kompas, 23 Februari 2004). Mereka keberatan bekerja saat libur nasional karena perusahaan menolak membayar uang lembur. Berbagai aksi mogok tersebut merupakan bentuk ketidakpuasan kerja yang tidak memperhatikan aspek kesejahteraan dan kebutuhan para karyawannya. Berbagai aksi tersebut tentu saja sangat mengganggu kinerja perusahaan yang berakibat pada terhambatnya proses produksi perusahaan yang tentu saja sangat tidak diharapkan oleh perusahaan.

Menurut Silalahi (dalam Wijayanti, 1995) prestasi kerja dan produktivitas kerja dapat dicapai dengan adanya perasaan memiliki atas pekerjaan tersebut. Akan lebih jelas lagi apabila rasa memiliki tersebut juga disertai dengan adanya sikap positif terhadap organisasi dan perusahaannya. Sejauh mana individu dengan batas kualifikasi masing-masing melaksanakan pekerjaannya dengan baik sangat variatif tergantung pada sikap mereka terhadap perusahaan, atasan, rekan-rekan kerja serta aspek-aspek lainnya sebagai manifestasi perasaan puas atau tidaknya mereka pada perusahaan tersebut. Dengan kata lain salah satu factor yang mempengaruhi kenaikan produktivitas yakni kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat menghasilkan kinerja yang tinggi dikalangan karyawan, hal ini dikarenakan bahwa orang-orang yang bekerja untuk perusahaan tersebut akan mengeluarkan upaya ekstra dan karena mereka merasa pekerjaannya dihargai. Sehingga dengan

kondisi yang demikian dapat mendorong karyawan untuk bekerja sesuai dengan nilai-nilai yang ada dalam organisasi.

Adapun produktivitas dapat diartikan sebagai perbandingan antara hasil yang dapat dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (Ravianto, 1985). Dengan kata lain seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila ia dapat menghasilkan sesuatu yang ingin dicapai sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan atau bahkan kurang. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, secara umum dapat diklasifikasikan menjadi dua bagian besar yaitu faktor diri yakni faktor yang sumbernya dari diri tenaga kerja sendiri dan sering faktor ini sudah ada sebelum karyawan yang bersangkutan datang ketempat kerjanya dan faktor situasional umumnya berada dalam kendali organisasi. Seperti: sistem pengawasan, lingkungan sosial, perupahan serta kebijaksanaan perusahaan, kesejahteraan karyawan, penugasan kerja dan lain sebagainya. Faktor ini semuanya dapat dirubah atau diatur sesuai dengan kehendak pihak manajemen, karena faktor tersebut merupakan wewenangnya.

Dikatakan oleh Louis A. Allen (1987) tentang pentingnya unsur manusia dalam menjalankan roda industri : “Betapapun sempurnanya rencana-rencana, organisasi, dan pengawasan serta penelitiannya, bila mereka tidak dapat menjalankan tugasnya dengan minat dan gembira maka suatu perusahaan tidak akan mencapai hasil sebanyak yang sebenarnya dapat dicapainya”. Dari uraian Allen ini dapat ditarik kesimpulan bahwa factor manusia ternyata cukup berperan dalam mencapai hasil sesuai dengan tujuan perusahaan. Memberikan motivasi agar dicapai kepuasan kerja bagi para karyawan merupakan kewajiban bagi setiap

pemimpin perusahaan. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan system nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin ‘

tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya, dan sebaliknya. Karena tingkat kepuasan yang berbeda-beda itu pula terkadang penyaluran dari rasa itu berbeda terhadap produktivitasnya. Ada karyawan yang merasa tidakpuas dengan perusahaan, namun ia tetap bekerja dengan baik artinya kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap sikap kerjanya. Namun ada pula karyawan yang memiliki tingkat produktivitasnya rendah karena ia merasa bahwa perusahaan tidak dapat memenuhi kebutuhannya dengan baik dalam bekerja. Oleh karena itu banyak faktor lain yang membentuk karyawan memiliki tingkat produktivitas tinggi atau tidak.

Gibson et.al (1970) menyatakan kepuasan kerja merupakan ekspresi terhadap penghargaan (well-being) yang diterimanya, terkait dengan pekerjaan yang dilakukannya. Penghargaan yang diterima dapat berbentuk intrinsik maupun ekstrinsik. Penghargaan intrinsik dapat berupa adanya perasaan bertanggung jawab, tantangan, dan pengakuan dari orang lain. Penghargaan ekstrinsik dapat berupa gaji, kondisi kerja, tingkat pengawasan, lingkungan kerja, supervisi, dan sebagainya. Karyawan akan merasa puas jika hasil kerjanya dihargai sesuai kerja dan jerih payahnya selama ini. Jika karyawan merasa puas

terhadap kontribusi perusahaan terhadapnya maka produktivitasnya dalam bekerja pun akan meningkat dan akan memberikan keuntungan tersendiri bagi perusahaan serta mempercepat pencapaian target atau tujuan perusahaan. Namun pengusaha terkadang hanya melihat produktivitas para pekerjanya sedangkan faktor mendasar dalam menunjang produktivitas kerja adalah seperti; upah, kondisi kerja serta untuk memenuhi jumlah dan mutu yang memadai tidak diperhatikan.

Karyawan yang merasa tidak puas dapat pula mengurangi usaha untuk menyelesaikan pekerjaan. Mereka merasa bahwa usaha yang dilakukan tidak sebanding dengan hasil yang mereka harapkan. Oleh karena itu mereka lebih memilih mengurangi usaha untuk menyelesaikan pekerjaan agar sebanding dengan hasil yang mereka peroleh (Gibson et al, 1997). Karyawan yang merasa tidak puas dengan penghargaan yang diterimanya akan menghambat kinerja perusahaan secara keseluruhan karena pekerjaan yang dilakukan karyawan di organisasi merupakan building block seluruh struktur organisasi (Gibson et. al, 1997). Kepuasan kerja akan menciptakan kinerja yang lebih baik.

Kepuasan kerja merupakan masalah yang cukup menarik dan penting karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan industri dan masyarakat. Bagi industri penelitian tentang kepuasan kerja adalah usaha meningkatkan produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan, selanjutnya bagi masyarakat akan menikmati hasil dari karyawan serta nilai manusia didalam konteks pekerjaannya.

Persoalan kepuasan kerja merupakan persoalan yang tidak bisa diabaikan dalam bidang psikologi industri. Kepuasan kerja sangat erat kaitannya dengan

situasi dan kondisi perusahaan, apabila dalam suatu perusahaan atau perindustrian keadaannya sesuai dengan harapan karyawan, maka akan menimbulkan suasana yang dapat menyenangkan karyawan, sehingga karyawan akan merasa puas dan betah untuk bekerja pada perusahaan tersebut serta otomatis kinerja para karyawan akan lebih produktif. Di samping itu pengalaman individu di tempat kerjanya akan mewarnai sikapnya di luar lingkungan pekerjaannya dan kebahagiaannya secara umum. Perusahaan sebagai suatu sistem sosial yang mempekerjakan manusia, penting sekali memperhatikan masalah kepuasan kerja, karena karyawan yang merasa puas diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut diatas, peneliti ingin mencoba merumuskan suatu pertanyaan penelitian, yaitu “ Apakah ada hubungan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja karyawan “. Berkaitan dengan pertanyaan penelitian tersebut maka penulis ingin mengadakan penelitian dengan judul “ *Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan*”

B. Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini, tujuan yang ingin dicapai oleh penulis adalah untuk mengetahui :

1. Mengetahui ada tidaknya hubungan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja karyawan

2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kepuasan kerja dengan produktivitas kerja
3. Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja pada subjek penelitian yaitu karyawan
4. Untuk mengetahui tingkat produktivitas kerja karyawan
5. Untuk mengetahui aspek-aspek kepuasan kerja yang dominan terhadap produktivitas kerja karyawan

C. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah :

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang mendalam terhadap perkembangan ilmu pengetahuan pada umumnya serta memberi sumbangan teoritis pada ilmuwan psikologi industri dan organisasi tentang kepuasan kerja dengan produktivitas kerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Bagi perusahaan, sebagai informasi bagi pimpinan perusahaan yang bersangkutan mengenai kepuasan kerja dan produktivitas kerja karyawan, sehingga dapat mengevaluasi, memperbaiki atau menciptakan lingkungan yang baik guna tercapainya tujuan perusahaan yang sesuai.