

**PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN, KEBUTUHAN
PRESTASI, KEBUTUHAN AFILIASI, DAN KEBUTUHAN
KEKUASAAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN DI PT. AIR COKRO
SURAKARTA**



SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Tugas dan Syarat-syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Jurusan Akuntansi pada Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Oleh :

ANDHI FAJAR NUGROHO

NIM. B. 100 030 482

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2008**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suatu perusahaan dalam usaha mencapai tujuannya sangat membutuhkan peran serta manusia yang menjadi anggota organisasi itu. Kegiatan perusahaan tidak akan berjalan tanpa adanya keterlibatan unsur manusia yang ada di dalamnya. Sejalan dengan pentingnya sumber tenaga manusia dalam perusahaan, Siagian (1995: 140) menyatakan bahwa "Manusia merupakan unsur yang paling menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya dan dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran perusahaan itu."

Karyawan di Perusahaan PT. Air Cokro Surakarta inipun juga mempunyai tujuan-tujuan tertentu. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Oleh karena itu, karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang melaksanakan pekerjaannya dan mampu memberikan hasil kerja yang baik atau mempunyai produktivitas kerja yang tinggi yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan dan program pembangunan. Karena pada dasarnya keberhasilan perusahaan secara keseluruhan adalah kontribusi dari hasil kerja karyawannya.

Tingginya hasil kerja karyawan adalah prestasi yang dicapai oleh karyawan itu pada tingkat tertentu. Produktivitas kerja karyawan bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi terhadap produktivitas kerja yang ditegakkan. Karena produktivitas kerja akan dapat dicapai apabila didahului dengan perbuatan yakni melaksanakan tugas yang dibebankan. Karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara maksimum antara lain ditentukan oleh motivasi yang mendorong karyawan itu untuk bekerja dengan tekun.

Di samping itu produktivitas kerja yang tinggi juga dapat dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan dan motivasi kerja, karena produktivitas kerja yang dimiliki seorang karyawan baru merupakan potensi, belum menunjukkan adanya perilaku kerja sehingga belum dapat terjamin tercapainya tingkat produktivitas kerja yang tinggi. Setiap karyawan belum tentu bersedia mengerahkan produktivitas kerja yang dimilikinya secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seseorang mau menggunakan seluruh produktivitasnya untuk bekerja. Daya dorong tersebut lazim disebut dengan motivasi.

Nimran (1997: 247) mengatakan "diperlukan motif yang merupakan pendorong agar seseorang melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuannya". Faktor pendorong agar seseorang mau menggunakan seluruh kemampuannya untuk bekerja, diantaranya adalah karakteristik pekerjaan, kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi dan kebutuhan akan kekuasaan. Seorang karyawan akan mau mengerahkan segenap

kemampuannya untuk melaksanakan pekerjaan, bilamana dengan melaksanakan pekerjaan tersebut karyawan itu dapat memenuhi kebutuhannya. Karena itu pemenuhan kebutuhan merupakan hal yang dapat mendorong karyawan untuk melaksanakan tugas yang dibebankan.

Berdasarkan uraian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan, prestasi, afiliasi, dan kekuasaan dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada suatu perusahaan. Bila suatu perusahaan menghendaki produktivitas kerja dari karyawannya, mau tidak mau perusahaan itu harus memberikan perhatian pada masalah yang berhubungan dengan karakteristik pekerjaan dan kebutuhan karyawan akan prestasi, afiliasi dan kekuasaan.

Masalahnya terletak pada bagaimana perusahaan itu dapat mendayagunakan karyawan dengan memperhatikan karakteristik pekerjaan, kebutuhan prestasi, afiliasi dan kekuasaan bagi karyawannya, sehingga diperoleh suatu kondisi yang menggambarkan produktivitas kerja karyawan organisasi tersebut. Berbagai upaya telah banyak dilakukan, antara lain menciptakan iklim usaha dengan memberikan dukungan terhadap peraturan perundang-undangan, termasuk penyederhanaan prosedur, dan kemudahan-kemudahan sistem keorganisasian, pendidikan dan latihan dan sebagainya.

Berpijak dari kenyataan tersebut, timbul suatu pertanyaan apakah masih ada alternatif lain yang mampu membuka jalan untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam perusahaan. Salah satu alternatif jawaban pertanyaan tersebut adalah melalui pintu perubahan sikap dan perilaku sumberdaya manusia yakni karyawan perusahaan dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

Berdasarkan uraian di atas, nampak betapa pentingnya pengaruh perhatian yang lebih serius terhadap upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Melalui penerapan karakteristik pekerjaan, memperhatikan aspek prestasi kerja, afiliasi dan kekuasaan terhadap karyawan di lingkungan perusahaan yang diharapkan akan dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada perusahaan tersebut. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas, maka penulis mengambil judul: "PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN, KEBUTUHAN PRESTASI, KEBUTUHAN AFILIASI, DAN KEBUTUHAN KEKUASAAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT. AIR COKRO SURAKARTA.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat ditentukan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara karakteristik individu, kebutuhan prestasi, kebutuhan afiliasi, dan kebutuhan kekuasaan terhadap produktivitas kerja karyawan di perusahaan PT. Air Cokro Surakarta baik secara parsial maupun simultan?
2. Manakah pengaruh yang lebih dominan antara karakteristik individu, kebutuhan prestasi, kebutuhan afiliasi, dan kebutuhan kekuasaan terhadap produktivitas kerja karyawan di perusahaan PT. Air Cokro Surakarta?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara karakteristik individu, kebutuhan prestasi, kebutuhan afiliasi, dan kebutuhan kekuasaan terhadap produktivitas kerja karyawan di perusahaan PT. Air Cokro Surakarta baik secara parsial maupun simultan.
2. Untuk mengetahui pengaruh yang lebih dominan antara karakteristik individu, kebutuhan prestasi, kebutuhan afiliasi, dan kebutuhan kekuasaan terhadap produktivitas kerja karyawan di perusahaan PT. Air Cokro Surakarta.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan akan mempunyai manfaat bagi pihak yang terkait antara lain :

1. Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan untuk mengetahui keberhasilan perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja dan membantu dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan personalia.
2. Sebagai langkah menerapkan dan mengembangkan ilmu pengetahuan yang penulis dapatkan di bangku kuliah yang berhubungan dengan personalia serta mengaplikasikan teori dengan kenyataan yang ada dalam perusahaan sehingga pemahaman tentang teori akan lebih mendalam.
3. Dapat dijadikan sumber data tambahan dan data pembanding dalam melakukan penelitian lebih lanjut.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Skripsi ini disusun dengan menggunakan sistematika penulisan skripsi sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Berisikan latar belakang dan perumusan masalah, tujuan yang ingin dicapai, manfaat dari hasil penelitian, serta sistematika penulisan skripsi yang digunakan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Berisi teori yang meliputi pengertian manajemen personalia, karakteristik pekerjaan, kebutuhan prestasi, kebutuhan afiliasi, kebutuhan kekuasaan, dan produktivitas kerja, referensi yang mendukung dan berhubungan dengan permasalahan yang dikemukakan, tinjauan penelitian terdahulu, dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Disini dikemukakan tentang kerangka pemikiran, metode analisa data, sumber dan jenis data serta teknik pengumpulan data yang penulis lakukan.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan tentang gambaran umum obyek penelitian yang terdiri dari: sejarah berdirinya perusahaan, struktur organisasi, dan personalia, dan proses analisa dan pembahasan terhadap data yang ada.

BAB V PENUTUP

Penulisan akan menyimpulkan permasalahan yang dibahas berdasarkan analisa yang telah dilakukan, disertai saran-saran sebagai masukan demi kelanjutan dan perkembangan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN