

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP PEMBERIAN  
TUNJANGAN KESEJAHTERAAN DAN KEDISIPLINAN  
DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA**

SKRIPSI

Untuk memenuhi sebagai persyaratan  
Dalam mencapai derajat Sarjana Psikologi S-1



Disusun Oleh :

**SHANTI AGUSTINI**  
F 100 030 209

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA  
2008**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pesatnya kemajuan teknologi serta berkembangnya kondisi sosial budaya bangsa memacu perkembangan dalam bidang ekonomi dalam upaya untuk memenuhi berbagai bentuk kebutuhan masyarakat. Tak terkecuali dalam hal selera dan kepuasan konsumen. Banyak perubahan terjadi seiring dengan munculnya alternatif-alternatif pengelolaan yang terbaik sangat diperlukan untuk turut menentukan maju mundurnya kondisi perekonomian Indonesia.

Produktivitas yang baik merupakan kunci yang sangat penting dalam memenangkan setiap persaingan, selain meningkatkan mutu produksinya perusahaan juga harus menjaga kontinuitas barang yang dihasilkan. Kegiatan produksi diharapkan dapat menghasilkan barang produksi semaksimal mungkin, dengan produksi yang maksimal diharapkan dapat memberikan *profit* yang maksimal pula. Menghasilkan produk yang maksimal sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor produksi seperti faktor asli yang berupa alam dan tenaga kerja serta faktor turunan yang berupa faktor modal dan *skill*

Berbicara masalah produktivitas negara kita tergolong negara yang memiliki produktivitas kerja yang rendah dibanding dengan negara yang lain. Krisis moneter yang berkepanjangan dan situasi politik yang tidak menentu dapat mengganggu produksi dan produktivitas dari suatu perusahaan. Singkatnya masalah produktivitas ini telah menjadi perhatian sejak Indonesia terpojok dalam

perdagangan Internasional, terutama dengan adanya kecenderungan penurunan nilai mata uang rupiah yang terus menurun terjadi.

Hal lain yang memberikan indikasi rendahnya produktivitas di Indonesia ialah besarnya kesenjangan pendapatan, besarnya pengangguran dan rendahnya rata-rata pendidikan tenaga kerja. Data UNDP (*United Nations Development Programme*) tahun 1991 menunjukkan secara komperatif kondisi produktivitas sumber daya insani (SDI) Indonesia dibandingkan dengan SDI mancanegara masih tergolong rendah yaitu peringkat ke-98, sementara itu peringkat SDI Filifina 84, Thailand 66, Malaysia 52, Brunai 42, Singapura 37, Hongkong 25, Australia 9, Belanda 8 dan Jepang peringkat pertama (Hadipranata, 2005).

Wekley dan Yukl (1977) menyatakan produktivitas kerja karyawan dari suatu organisasi memegang peranan yang sangat penting, karena maju mundurnya organisasi sangatlah tergantung pada naik turunnya produktivitas kerja karyawan. Seorang karyawan yang melakukan suatu jenis pekerjaan tertentu dapat dipastikan akan memperoleh hasil. Hasil adalah *output* akan produksi dari suatu aktivitas kerja. Produksi dan produktivitas adalah dua hal yang mempunyai hubungan erat dan merupakan masalah yang pokok dalam perusahaan. Produksi merupakan suatu usaha untuk menghasilkan barang dan jasa sedangkan produktivitas berkaitan erat sebagai cara pencapaian tingkat produksi tersebut.

Menurut Ravianto (1986) mengatakan bahwa seorang tenaga kerja dinilai produktif jika ia mampu menghasilkan output yang lebih banyak dari tenaga lainnya dalam waktu yang sama. Lebih lanjut Ravianto (1986) menyatakan bahwa

produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan.

Menurut Nitisemito (1995) Manusia tidak terlepas dari segala kebutuhan hidup baik itu kebutuhan akan jasa maupun kebutuhan akan barang. Kebutuhan-kebutuhan tersebut tidak bisa diperoleh oleh manusia dengan cuma-cuma, harus ada biaya yang diperlukan untuk mendapatkannya. Pada jaman modern ini biaya ini bisa berwujud uang sehingga untuk mendapatkan uang manusia harus bekerja.

Setiap pekerjaan yang mengorbankan tenaga dan pikirannya pada suatu perusahaan pasti akan mengharapkan balas jasa barang maupun uang. Balas jasa yang berupa uang atau kompensasi berupa gaji dan upah merupakan salah satu faktor penting yang perlu di perhatikan. Tunjangan kesejahteraan karyawan dapat memberikan motivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya serta mempertahankan karyawan yang kompeten. Pemberian tunjangan kesejahteraan dapat mempengaruhi perilaku serta sikap kerja karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dan memberi suasana kerja yang aman dan nyaman, sehingga perusahaan mendapatkan hasil yang optimal. Tunjangan kesejahteraan yang biasa diberikan antara lain adalah tunjangan pangan, tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan, perumahan dan fasilitas (Flippo, 1984).

Menurut Handoko (1998) Tunjangan kesejahteraan merupakan faktor yang penting bagi karyawan karena dimaksudkan untuk memberikan balas jasa yang dalam hal ini merupakan jumlah ganjaran untuk memberikan rasa tenang bagi

pekerja dan anggota keluarganya yang berfungsi untuk meningkatkan kesejahteraan hidup

Persepsi tentang tunjangan kesejahteraan yang baik dari karyawan sedikit banyak akan menimbulkan dorongan atau semangat kerja yang lebih baik pula dan selanjutnya dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Menurut Thoha (1996) persepsi karyawan tentang tunjangan kesejahteraan bisa persepsi positif maupun negatif. Persepsi positif jika tunjangan kesejahteraan dianggap bisa memenuhi kebutuhannya dan menimbulkan rasa puas dan dapat sebaik mungkin memanfaatkan tunjangan kesejahteraan tersebut sebaliknya persepsi negatif bilamana tunjangan kesejahteraan dianggap tidak dapat memuaskan kebutuhannya, maka karyawan akan menentang atau menolak.

Kenyataan yang ada menunjukkan masih sering terjadi masalah perburuhan di Indonesia, khususnya yang berkaitan dengan masalah tunjangan kesejahteraan . Pemogokan–pemogokan menjadi salah satu cara untuk menekan pihak perusahaan dan direksi agar memenuhi tuntutan buruh. Pemberitaan surat kabar mengenai pemogokan maupun demonstrasi, dapat dilihat bahwa kondisi buruh Indonesia masih memprihatinkan baik itu kesejahteraan, kesehatan maupun keselamatan kerja, seperti yang diberitakan koran harian Media Indonesia(kompas, 11 september 2007)

Tunjangan kesejahteraan yang terkoordinasi dan sesuai hasil pekerjaan karyawan dapat meningkatkan *performansi* karyawan. Salah satu arti dari *performance* adalah pertunjukan, jadi bagaimana seseorang memandang

tunjangan kesejahteraan yang diperolehnya akan berpengaruh terhadap pertunjukan perilakunya (Gunawan, 2002).

Tunjangan kesejahteraan karyawan sebenarnya merupakan kunci dari keberhasilan penegak kedisiplinan. Kesejahteraan yang dimaksud adalah balas jasa yang berupa gaji dan tunjangan. Tunjangan ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula dan akhirnya tujuan perusahaan pun akan tercapai yaitu memperoleh keuntungan yang ditargetkan dan kelangsungan hidup perusahaan akan terjamin bahkan kemungkinan untuk berkembang ditengah persaingan yang semakin ketat.

Penegakan kedisiplinan karyawan merupakan sesuatu yang penting bagi suatu perusahaan mutlak untuk dilakukan. Penegakkan kedisiplinan ini dilakukan untuk mendorong karyawan berperilaku seantasnya di tempat kerja, dimana “perilaku yang pantas” ditetapkan sebagai kepatuhan terhadap peraturan dan prosedur. Kedisiplinan diharapkan sebagian besar dari peraturan-peraturan perusahaan ditaati oleh sebagian besar karyawan sehingga diharapkan pekerjaan akan dilakukan dengan seefektif dan seefisien mungkin. Kedisiplinan kerja merupakan harapan dan keinginan semua pihak, bukan saja dari pihak pimpinan perusahaan yang bertanggung jawab terhadap kemajuan dan keuntungan perusahaan, tetapi juga oleh masyarakat pada umumnya (Nitisemito, 1986).

Bila kedisiplinan tidak dapat ditegakkan, kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi tidak akan tercapai maka akan berdampak negatif

bagi perusahaan dan tentu saja akan merugikan pihak perusahaan yang menyebabkan tujuan perusahaan tidak dapat dicapai atau dapat dicapai tetapi kurang efektif dan efisien. Hal ini terlihat dari: tidak tercapainya target yang sudah di program, mengembangkan kasus negatif yang harus di selesaikan perusahaan, merosotnya produktivitas mutu hasil pekerjaan, terjadinya pemborosan dalam pemakaian material dan peralatan milik perusahaan dan adanya kecenderungan bangkrutnya secara keseluruhan.

Karyawan yang mempunyai disiplin kerja tinggi diharapkan menunjukkan sikap dan perilaku kerja yang positif, meningkatkan efektifitas dan efisiensi kerja serta kualitas dan kuantitas kerjanya. Contohnya: karyawan dalam satu perusahaan dapat membentuk dirinya sendiri untuk disiplin melakukan berbagai tugas yang diamalkan pada dirinya dengan berbagai model, sebagai misal mencintai terhadap tugasnya atau pekerjaannya, menyadari akan pentingnya mensyukuri kenikmatan yang telah dimilikinya dalam bekerja, menyukai untuk belajar yang berkaitan dengan beban tugas yang diamanatkan pada dirinya atau yang diterimanya. Suasana kerja yang demikian mendorong karyawan lebih semangat dalam bekerja, dan langkah ini merupakan faktor internal dari dirinya sendiri.

Amriany, Probowati dan Atmadji, dalam Jurnal *Anima* (2004) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan perusahaan baik yang tertulis atau yang tidak tertulis. Kedisiplinan ini sangat diperlukan dalam suatu perusahaan, karyawan diharapkan mampu bekerja dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaannya, baik dari segi kuantitas maupun

kualitasnya. Hal ini berarti karyawan mampu menaikkan hasil kerjanya. Sependapat dengan hal tersebut, Sayless dan Strauss (Amriany, Probowati dan Atmadji, dalam Jurnal *Anima* (2004) mengemukakan bahwa disiplin adalah bentuk pengembangan diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur serta menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam perusahaan. Karyawan yang berdisiplin tinggi diharapkan mampu berprestasi, baik dalam menyelesaikan pekerjaannya dari segi kualitas maupun kuantitas sehingga prestasinya meningkat.

Nitisemito (1986) mengartikan kedisiplinan kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patut dan taat terhadap peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis, serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak ketika menerima sanksi-sanksi bila individu melanggar tugas dan wewenang yang sudah ditetapkan organisasi, misalnya adanya kesadaran dan kesediaan mentaati peraturan, kesediaan bertanggung jawab, kesanggupan individu untuk melakukan pekerjaan dengan sikap jujur.

Kenyataan yang ada menunjukkan masih banyak karyawan yang datang kerja tidak tepat waktu atau pulang lebih awal atau mereka datang tepat waktu tapi di ruang kerja mereka hanya ngobrol dengan teman kerja atau malah bersantai-santai saja, angka absen meningkat, tidak bergairah, apati terhadap kerja dan lingkungannya, tidak tepat waktu dalam menyelesaikan tugasnya dan tindakan lain yang merugikan perusahaan. Berawal dari sini banyak sekali timbul keluhan dari berbagai pihak mengenai kedisiplinan kerja rendah, produktivitas kerja rendah, semangat kerja turun, mutu kerja rendah dan masih banyak lagi.



Bertitik tolak dari uraian diatas maka rumusan masalahnya adalah Apakah Ada Hubungan Antara Persepsi Terhadap Pemberian Tunjangan Kesejahteraan dan Kedisiplinan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan? ”Dengan ini maka penulis ingin melakukan penelitian dengan judul ”Hubungan Antara Persepsi Terhadap Pemberian Tunjangan Kesejahteraan Dan Kedisiplinan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan”.

### **B. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Mengetahui ada tidaknya hubungan antara persepsi terhadap tunjangan kesejahteraan dan kedisiplinan kerja dengan produktivitas kerja karyawan.
2. Mengetahui hubungan antara persepsi terhadap tunjangan kesejahteraan dengan kedisiplinan kerja.
3. Mengetahui hubungan antara kedisiplinan dengan produktivitas kerja karyawan.
4. Mengetahui seberapa besar peranan persepsi terhadap pemberian tunjangan kesejahteraan dan kedisiplinan dengan produktivitas
5. Mengetahui tingkat produktivitas pada subjek

### **C. Manfaat Penelitian**

1. Pimpinan Perusahaan, penelitian ini dapat dipakai sebagai bahan pertimbangan dalam membuat kebijakan tentang pemberian tunjangan kesejahteraan dan kedisiplinan kerja karyawan.

2. Bagi Personalia, sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan kebijaksanaan yang akan ditempuh oleh perusahaan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan.
3. Karyawan, sebagai masukan mengenai hal-hal yang di butuhkan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.