

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini, dunia industri seringkali dijadikan bahan diskusi karena memiliki ruang lingkup yang luas. Pentingnya pusat untuk daya saing dan kemakmuran dunia, topik produktivitas merupakan masalah yang penting sejak awal industrialisasi. Salah satu pekerjaan di bidang industri yang selalu fokus pada produktivitas kerjanya adalah perbankan. Saat ini pertumbuhan bisnis perbankan di Indonesia dinilai cukup pesat. Hal ini membuat banyak orang yang mengincar untuk dapat bekerja di bidang perbankan dan keuangan, karena selain mendapatkan gaji yang cukup tinggi, pekerjaan di bidang keuangan akan mendatangkan prestise tersendiri, untuk itu tidak jarang juga bila saat ini banyak bisnis perbankan yang saling bersaing dan untuk dapat memenangkan persaingan di dunia bisnis. Dengan ini, maka perusahaan biasanya menuntut karyawan untuk meningkatkan kinerjanya guna mencapai target yang diharapkan. Kebutuhan untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan, termasuk produktivitas. Tingkat produktivitas dunia usaha di Indonesia berada pada peringkat ke-59 dibandingkan Thailand di peringkat ke-27 dan Malaysia di peringkat ke-18. (Kompas.com)

Persaingan ketat di era globalisasi mengharuskan setiap perusahaan penghasil barang atau jasa menonjolkan kelebihan barang atau jasanya. Dunia industri identik dengan adanya organisasi dalam sebuah perusahaan. Perusahaan adalah tempat terjadinya kegiatan produksi untuk memenuhi kebutuhan ekonomi manusia dan memperoleh laba. Dalam perusahaan tersebut tentunya terdapat

karyawan yang membantu dalam mengerjakan tugas demi tercapainya tujuan perusahaan. Tentu ketika kita mulai bekerja dalam suatu perusahaan, biasanya perusahaan sering menetapkan target tertentu kepada tiap karyawan, mulai dari standar rendah sampai standar yang sangat tinggi. Ketidaksesuaian kompetensi dengan kebutuhan industri serta relatif rendahnya produktivitas di Bank Indonesia Solo juga jadi kelemahan bagi perusahaan tersendiri. Rendahnya produktivitas kerja karyawan di Bank Indonesia Solo disebabkan karena kebanyakan para atasan tidak mengetahui apakah produktivitas benar-benar penting untuk dapat dianalisis, diukur, serta ditingkatkan.

Berikut kutipan *interview* dari Unit Pengawasan mengenai produktivitas di perusahaan ini:

“Berdasarkan hasil observasi yang kami lakukan, karyawan disini dominan memiliki produktivitas yang tinggi bahkan ada juga yang sangat rendah juga. Cara kami untuk mengatasi hal penurunan produktivitas itu dengan cara memberikan surat peringatan kepada yang bersangkutan, hal produktivitas mereka itu cenderung kami nilai dari kedisiplinan dan tanggungjawab mereka dalam mengerjakan tugas – tugas pokok atau tugas yang diberikan atasnya. Bila kami memiliki karyawan yang tidak produktif pastinya kami akan mendapatkan peringatan dari pusat. Bagi karyawan yang hasil indeksnya rendah maka ia akan mengalami pengurangan gaji.”

Berdasarkan penjelasan diatas peneliti menemukan fenomena bahwa karyawan di perusahaan tersebut memiliki permasalahan dalam hal produktivitas karyawan, yang dapat ditinjau atau dilihat berdasarkan kedisiplinan dan

tanggungjawab karyawan. Sehingga perusahaan tersebut akan mendapatkan kerugian yang besar secara materi atau uang yang sangat besar apabila produktivitas mengalami penurunan. Munandar (2001), mengatakan bahwa faktor gaji memiliki hubungan dengan produktivitas dan kepuasan kerja seseorang.

Produktivitas pada perusahaan mengalami penurunan diakibatkan karena karyawan mengalami suatu kendala dalam persoalan pribadi misalkan mengalami kecelakaan, sakit tetapi tetap dipaksakan untuk masuk sehingga kinerja karyawan tersebut kurang memuaskan. Sedangkan menurut Hessel (2007) salah satu faktor meningkatnya kinerja karyawan adalah kepuasan kerja.

Salah satu hal yang dapat meningkatkan produktivitas kerja yaitu kepuasan kerja karyawan. Karyawan dapat dikatakan puas apabila mereka merasa nyaman dengan pekerjaannya dan merasa bahwa pekerjaannya merupakan suatu hobi mereka. Di sisi lain, kerjasama antar karyawan dianggap penting demi meningkatnya kompetensi perusahaan. Dengan adanya dukungan dari pimpinan, seorang karyawan akan bekerja dengan penuh percaya diri. Selain dengan dukungan dari pimpinan, perusahaan diminta agar dapat memenuhi kebutuhan yang diperlukan untuk perusahaan demi meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Supaya perusahaan dapat menghasilkan produktivitas yang tinggi maka diperlukan adanya tenaga kerja yang berkualitas. Tetapi, apabila kualitas tenaga kerja rendah maka produktivitas kerja karyawan akan menjadi rendah. Kepuasan kerja bagi pegawai merupakan salah satu faktor yang paling penting supaya karyawan merasa lebih bersemangat sehingga membuat adanya peningkatan

produktivitas di perusahaan secara menyeluruh atau yang sering dikenal dengan *“Happy employee, happy customer”* dimana apabila karyawan sudah merasakan adanya kepuasan maka karyawan juga akan dengan senang hati melayani customer semaksimal mungkin. Apabila semua karyawan merasakan adanya kepuasan terhadap hasil pekerjaannya, tentu karyawan akan mempertahankan produktivitas kerja terhadap perusahaan. Kepuasan kerja juga dapat diamati dari sikap umum karyawan dalam mengerjakan tugasnya. Hal ini yang menunjukkan bahwa berapa banyak karyawan puas dengan pekerjaannya.

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan nyaman yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini ditunjukkan dari penelitian terdahulu oleh (Almigo, 2004) yang menyatakan bahwa “Ada hubungan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja”. Maka tidak dapat dipungkiri bahwa manusia merupakan salah satu faktor terpenting supaya perusahaan dapat berkembang. Hal ini sesuai dengan produktivitas kerja pada karyawan PT. Pupuk Sriwidjaja”

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Irvan Adiwinata dan Eddy M. Sutanto, 2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja telah terbukti sebagai faktor berpengaruh terhadap produktivitas kerja terhadap perusahaan. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil analisis regresi linier berganda juga telah menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

Menurut Adnyani (2009) yang melakukan penelitian di RSUD Yogyakarta, sebanyak 78% faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja perawat adalah kepuasan kerja perawat.

Berdasarkan studi pendahuluan demi tercapainya produktivitas kerja tinggi peneliti memperoleh data bahwa Bank Indonesia memiliki upaya dalam memberikan kepuasan kerja kepada karyawan yaitu dengan memberikan gaji yang sesuai dengan beban kerja yang diberikan diantaranya Gubernur BI sebesar (Rp 41,1 Juta/bulan), Deputy gubernur Senior BI (Rp 35 Juta/bulan), Deputy gubernur (Rp 31,9 Juta/bulan), direktur (Rp 12 Juta/bulan), Deputy direktur (Rp 6,9 Juta/bulan), Kepala bagian (Rp 5,6 Juta/bulan), Deputy kepala bagian (Rp 3,1 Juta/bulan), Kepala Seksi (Rp 2,1 Juta/bulan), Staff (Rp 1,7 Juta/bulan). Untuk menjaga kepuasan kerja karyawan tidak hanya diberikan dalam bentuk besarnya gaji namun juga jaminan peningkatan jabatan dimasa yang akan datang, penghargaan bagi yang berprestasi, dan rasa aman di lokasi kerja. Hal tersebut dilakukan dalam upaya menjaga produktifitas karyawan (Dokumentasi Bank BI Solo, 2018).

Berdasarkan hasil penelitian Afifah (2016) dalam penelitiannya menyatakan faktor gaji yang tidak memuaskan memang ada pengaruhnya terhadap kinerja pegawai, namun ada pula fakta yang menyimpulkan bahwa gaji yang besar pun tidak sepenuhnya dapat memuaskan pegawai. Hamzah (2004) mengatakan, banyak faktor yang mempunyai peranan besar dalam hal pencapaian produktivitas. Jika dilihat dari aspek non fisik, antara lain misalnya kepuasan kerja, pengalaman kerja, disiplin kerja, dan motivasi. Teori ini didukung dengan hasil kajian empirik dari Yuliawati (2011) yang menyebutkan bahwa pengalaman kerja, kepuasan kerja berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja

karyawan. Afifah (2016) juga menyatakan semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula produktifitas karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti ingin membuktikan apakah kepuasan kerja dapat mempengaruhi produktivitas pada karyawan Bank Indonesia Solo. Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka peneliti mengambil judul “Hubungan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan Bank Indonesia Solo”.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui:

1. Hubungan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja
2. Tingkat kepuasan kerja di Bank Indonesia Solo
3. Tingkat produktivitas kerja di Bank Indonesia Solo
4. Sumber efektivitas kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan bagi para pimpinan dan karyawan yang bekerja supaya mengetahui bagaimana cara membuat pemimpin dan terutama karyawan merasa puas dengan apa yang dikerjakan demi meningkatkan produktivitas kerja para karyawan dan untuk perusahaan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi seluruh masyarakat yang bekerja.