BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kerja adalah aktifitas manusia baik fisik maupun yang dasarnya adalah bawaan dan mempunyai tujuan yaitu mendapatkan kepuasan kerja.[1] kerja merupakan sesuatu yang dikeluarkan oleh seseorang sebagai profesi, sengaja dilakukan untuk mendapatkan penghasilan. Kerja dapat juga diartikan sebagai pengeluaran energy untuk kegiatan yang dibutuhkan oleh seseorang umtuk mencapai tujuan tertentu.[2]

Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Sehingga manusia bekerja untuk memnuhi paling sedikit dua kepentingan yang berlawanan. Pertama, pemenuhan kebutuhan hidup pribadi dan keluarganya yang berupa pendapatan atas kerja, yang tentu saja ini merupakan tujuan bagi setiap tenaga kerja. Kedua, pemenuhan kebutuhan yang menjadi tujuan organisasi yang berwujud sebagai kebutuhan bagi manajemen atau pemilik untuk dapat mengembangkan usaha lebih lanjut.[3]

---

[1] Muh As'ad, *Psikologi Industri,* (Yogyakarta:Liberty,1995), 46.
[2] Resthoe.blogspot.com/2012/12/pengertian-kerja.html?m=1, diakses pada 28 September 2015.
[3] Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusi,* (Yogyakarta:BPEE UGM, Edisi Kedua, 1982), 193

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dunia kerja memiliki dinamika dan fenomenanya sendiri, salah satunya adalah masalah produktivitas kerja. Semakin ketat persaingan antara perusahaan dewasa ini menuntut perusahaan mampu bertahan dan berkompetisi dengan perusahaan lain. Salah satu yang dapat ditempuh perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan yang ketat adalah meningkatkan produktivitas kerja. Usaha dalam mencapai peningkatan produktivitas dewasa ini dimulai dengan tenaga kerja atau karyawan yang berada dalam perusahaan tersebut. Karyawan merupakan makhluk sosial yang bagi setiap perusahaan mereka menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan.[4]

Perkembangan sektor industri menjadi titik perhatian yang penting dan nampak berjalan semakin pesat. Perkembangan pada sektor industri menimbulkan berbagai bentuk organisasi, baik yang bergerak jasa ataupun produk. Pesatnya pertumbuhan organisasi industri ini mengakibatkan tingkat permintaan tenaga kerja yang cukup tinggi. Tenaga kerja merupakan salah satu faktor penting bagi suatu perkembangan organisasi.

Pusat perhatian perkembangan organisasi pada saat ini bukan hanya pada strategi organisasi tetapi juga pada dimensi manusianya. Sumber daya manusia harus membantu manajemen dalam kegiatan mengintegrasi dan mengkoordinasi kepentingan unsur-unsur pokok organisasi, dengan

[4] Hasibuan malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Jakarta;PT. Askara, 2003), 202.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

memutuskan untuk mempertinggi posisi persaingan organisasi melalui produktivitas yang lebih tinggi.[5] Pengelolaan yang baik memungkinkan terciptanya suatu situasi yang membuat para karyawan dapat memenuhi kebutuhan mereka sekaligus bekerja pada organisasi. Kenyataan menujukkan bahwa seseorang itu mau bekerja bukan hanya didorong oleh keinginan untuk mendapatkan upah saja, masih banyak unsur pendorong yang lain dibalik unsur ekonomis tersebut, misalnya dengan bekerja dia mengaharapkan akan mendapatkan kepuasan kerja.

Para karyawan bekerja di perusahaan untuk menyelesaikan berbagai tugas sesuai jabatan atau posisi mereka. Untuk mencapai tujuan ini, para karyawan dituntut untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Karyawan yang bekerja dengan baik diharapkan bisa meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan yang pada akhirnya membawa kesejahteraan bersama dengan produktivitas yang tinggi, dan bila ingin mencapai produktifitas yang tinggi sebuah perusahaan haruslah memperhatikan faktor-faktor yang menjadikan karyawan tersebut merasa puas dalam bekerja. Faktor kepuasan kerja ini sangat penting bagi perusahaan bila ingin mendapatkan karyawan yang bekerja sesuai dengan keinginan dan target dari perusahaan terlebih lagi bagi perusahaan yang sebagian besar menggunakan tenaga sumber daya manusia.

[5] Pandji Anoraga, *Manajemen Bisnis*, (Jakarta:PT Rineka Cipta,1997), 154.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Kepuasan kerja adalah kondisi emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan merupakan suatu masalah yang kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap individu di dalam lingkungan kerja berbeda satu dengan yang lainnya. Karena kepuasan merupakan masalah yang kompleks itulah maka faktor-faktor kepuasan kerja tersebut harus diperhatikan. Seseorang dalam bekerja tidak hanya ingin gaji atau upah semata. Dengan bekerja, seseorang dapat memperoleh berbagai bentuk pemuasan kebutuhan diantaranya yaitu :[6] *pertama*, Kebutuhan psikologis, Manusia bekerja untuk memperoleh uang. Nyatalah bahwa keinginan untuk mempertahankan hidup merupakan salah satu sebab terkuat yang menjelaskan mengapa seseorang bekerja. Selain itu manusia lebih memilih pekerjaan yang aman dari pada upah atau kesempatan untuk maju. Tidak cukup manusia mendapatkan kepuasan kebutuhan fisik hari ini saja tetapi juga jaminan masa yang akan datang. *Kedua* Kebutuhan social, Pekerjaan memberikan kepuasan sosial, tidak hanya dalam artian memberikan persahabatan teteapi juga dalam segi yang lain. Menjadi anggota suatu kelompok teetentu memberikan rasa identifikasi dan rasa memiliki. *Ketiga*, Kebutuhan egoistic, Salah satu

[6] Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan, *Manajemen Personalia*, (Yogyakarta:BPEE Edisi Kelima,1995), 185.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kebutuhan manusia yang terkuat adalah kebutuhan untuk merasa berprestasi, untuk merasa bahwa dia melakukan sesuatu, bahwa pekerjannya itu penting.

Pada dasarnya kepuasan kerja adalah hal yang bersifat individu. Setiap manusia memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan system nilai-nilai yang berlaku bagi dirinya. Ini disebabkan perbedaan masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang diraskan dan sebaliknya. Sehingga departemen personalia atau manajer harus senantiasa memonitor faktor-faktor kepuasan kerja, yaitu jaminan kerja, faktor kondisi kerja, faktor kesehatan dan faktor jam kerja. Karena hal ini mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja dan masalah-masalah personalia lainnya. Rasa puas dalam bekerja bagi setiap tenaga kerja merupakan sesuatu yang harus memperoleh perhatian bagi setiap manajer, karena jika karyawan telah merasa terpenuhi kepuasan dalam melaksanakan perkerjaannya, maka karyawan tersebut akan lebih giat dan lebih banyak meluangkan waktu untuk pekerjaannya, yang berarti produktivitas kerja akan lebih meningkat.

Produktivitas yaitu suatu ukuran kinerja yang mencakup keefektifan dan efisiensi.[7] Produktivitas merupakan istilah dalam kegiatan produksi

[7] Robbins Stephen, *Perilaku Organisasi:Konsep Kontroversi Aplikasi*,(Jakarta:PT. prenhalindo, 1996),

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sebagai perbandingan antara keluaran (output) dengan masukan (input). Menurut herjanto, produktivitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan bagaimana baiknya sumberdaya diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang optimal.[8]

Produktivitas kerja ini sebagai suatu konsep menunjukkan adanya kaitan antara hasil kerja dengan satuan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk (barang atau jasa dari tenaga kerja) . seorang tenaga kerja dinilai produktif jika dia mampu menghasilkan keluaran yang lebih banyak dari tenaga kerja lainya dalam waktu yang sama. Oleh karena itu untuk mencapai taraf efisiensi dan produktivitas yang tinggi seorang pempinan perusahaan harus dapat mengetahui dan melayani kebutuhan karyawanya yaitu dengan memberikan kepuasan kepada para karyawannya.[9]

Di samping itu agar tercapai produktivitas yang diinginkan pimpinan perusahaan harus mampu memimpin perusahaanya, mengarahkan tenaga kerjanya agar tercipta hubungan kerja yang baik dan para tenaga kerja mau bekerja sama dengannya. Dengan demikian diharapkan bahwa produktivitas kerja karyawan dapat meningkat dan hal ini akan menentukan keuntungan perusahaan. Perusahaan akan mampu meningkatkan keuntungan apabila manajer tersebut selalu melakukan pendekatan dan memperkirakan kebutuhan

[8] http://id.m.wikipedia.org/wiki/Produktivitas, dikses pada 28 September 2015.
[9] R Sukanto dan Hani Handoko, *Organisasi Perusahaan*, (Yogyakarta:BPEE UGM Edisi Kedua 1994), 162

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tenaga kerjanya yang dapat menimbulkan kepuasan bagi tenaga kerja, sehingga menimbulkan produktivitas yang tinggi bagi perusahaan. Rasa puas dalam bekerja bagi setiap diri para tenaga kerja merupakan sesuatu yang harus memperoleh perhatian, karena manajer akan memperoleh dukungan dari tenaga kerjanya untuk mecapai tujuan yang telah ditentukan. Untuk itu perusahaan harus dapat menciptakan suasana kerja yang dapat memberikan semangat dalam bekerja, sehingga perusahaan dapat menigkatkan produktivitasnya guna mencapai tujuan perusahaan.

Perusahaan Songkok Ikbal VIP Bungah Gresik yang dijadikan objek dalam penelitian ini, yaitu perusahaan yang memproduksi songkok dengan berbagai merek nasional dan merupakan perusahaan yang memiliki semangat yang luar biasa dalam mewujudkan visi dan misi serta tekat yang mulia. Beberapa karyawan juga mendapatkan pelatihan keterampilan supaya songkok yang diproduksi bisa lebih bervariasi.

Perusahaan Songkok Ikbal VIP Bungah Gresik sebagai perusahaan yang bergerak di bidang produksi barang berupa songkok menggunakan tenaga kerja untuk bagian produksi yang cukup banyak. Untuk memenuhi target produksinya Perusahaan Songkok Ikbal VIP Bungah Gresik mengharapkan para karyawan berkerja secara optimal. Dengan pemberlakuan jam kerja yang terbatas para karyawan harus memenuhi target yang ditetapkan setiap harinya. Pada Perusahaan Songkok Ikbal VIP Bungah Gresik upaya

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

untuk mengatasi masalah sumber daya manusia juga sudah jadi perhatian oleh bagian personalianya. Diantaranya pemberian reward untuk karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaannya melebihi target kerja yang telah ditentukan. Namun dalam beberapa hal tertentu ternyata juga masih ditemukan kondisi yang kontradiktif, yang bila diamati, juga akan dapat berpengaruh terhadap produktifitas karyawan. Misalnya adanya kondisi yang dialami karyawan yang rentan mengalami kejenuhan akibat pekerjaan monoton yang dijalani.

Berdasarkan pengamatan dan wawancara yang dilakukan peneliti, diperoleh bahwa kinerja kerja karyawan Perusahaan Songkok Ikbal VIP Bungah Gresik saat ini dapat dikatakan rendah. Hal ini didukung dengan tingkat absensi karyawan Perusahaan Songkok Ikbal VIP Bungah Gresik yang semakin menurun tiap bulannya. Penurunan kinerja karyawan pada Perusahaan Songkok Ikbal VIP Bungah Gresik ditandai dengan adanya tingkat absensi yang semakin tinggi setiap setiap bulan. Selain itu pencapaian tugas karyawan Perusahaan Songkok Ikbal VIP Bungah Gresik seringkali tidak sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan untuk menyelesaikan pekerjaan. Jam pulang yang diterapkan di Perusahaan Songkok Ikbal VIP Bungah Gresik adalah sampai pukul 16.00, akan tetapi seringkali karyawan baru menyelesaikan pekerjaannya 1-2 jam kemudian.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berdasarkan wawancara dengan manager personalia Perusahaan Songkok Ikbal VIP Bungah Gresik ada beberapa masalah yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Songkok Ikbal VIP Bungah Gresik, diantaranya adalah kepuasan kerja Selain itu, Permasalahan yang sering dapat dijumpai pada perusahaan ini adalah adanya karyawan yang keluar dari perusahaan atau mengundurkan diri yang disebabkan ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya.

Perusahaan Songkok Ikbal VIP Bungah Gresik telah berupaya menangani permasalahan tersebut agar kinerja karyawan menjadi lebih baik. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, perusahaan memberlakukan upah premi kepada karyawan yang telah menyelesaikan pekerjaannya melebihi target yang telah ditetapkan. Kelebihan target tersebut yang dijadikan dasar untuk menentukan bonus yang akan diterima karyawan. Selain itu perusahaan juga memberikan kesempatan kepada karyawan yang berprestasi untuk memperoleh kenaikan jabatan. Dalam hal ini karyawan bagian produksi dapat berpromosi menjadi supervisi, atau pengawas produksi. Penentuannya adalah dengan memperhatikan faktor kinerja, yaitu karyawan yang memiliki prestasi yang baik dan tanpa memperhitungkan waktu atau lama kerja yang dilakukan karyawan bagi perusahaan.

Dengan melihat fenomena tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian terhadap permasalahan ini. Karena dalam perusahaan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

ini proses produksinya kebanyakan masih menggunakan tenaga kerja manusia, sehingga kepuasan kerja karyawan sebagai salah satu faktor penting untuk diperhatikan demi menjaga kelangsungan perusahaan. Oleh karena berdasarkan fenomena uraian di atas, maka penulis bermaksud untuk meneliti tentang "**PENGARUH FAKTOR KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN SONGKOK IKBAL VIP BUNGAH GRESIK**"

B. Rumusan Masalah

Adapun yang menjadi pokok masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh faktor-faktor kepuasan kerja (jaminan kerja, jam kerja, kesehatan dan kondisi kerja) terhadap produktivitas karyawan secara simultan?
2. Apakah terdapat pengaruh faktor-faktor kepuasan kerja (jaminan kerja, jam kerja, kesehatan dan kondisi kerja) terhadap produktivitas karyawan secara parsial?
3. Faktor mana yang paling berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan?

C. Tujuan penelitian

1. Mengetahui pengaruh variabel kepuasan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Mengetahui pengaruh variabel kepuasan kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja.
3. Mengetahui variabel yang berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja.

D. Kegunaan Hasil Penelitian

1. Bagi peneliti

   Penulisan ini merupakan penerapan ilmu pada bidang manajemen sumber daya manusia terutama kepuasan kerja dan produktivitas kerja karyawan, yang diperoleh selama perkuliahan dengan praktek yang penulis amati selama melaksanakan penelitian terhadap karyawan di Perusahaan Songkok Ikbal VIP Bungah Gresik.

2. Bagi universitas

   Diharapkan penelitian ini dapat member gambaran secara lebih jelas mengenai penerapan teori kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan Songkok Ikbal VIP Bungah Gresik. Dengan demikian dapat digunakan untuk menambah referensi dan literature sebagai informasi dalam menambah ilmu pengetahuan khususnya manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi perusahaan

   Hasil kajian ini diharapkan dapat memberikan gambaran secara lebih jelas mengenai produktivitas kerja karyawan serta faktor-faktor yang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mempengaruhi sehingga dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi Perusahaan Songkok Ikbal VIP Bungah Gresik.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id