

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi saat ini menyebabkan terjadinya perubahan. Salah satu dampak dari perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi adalah terciptanya berbagai media komunikasi dan peralatan kerja dan teknologi yang canggih. Walaupun demikian tenaga manusia tetap memegang peranan yang penting dan tidak dapat tergantikan oleh teknologi. Campur tangan manusia masih dibutuhkan dalam menjalankan teknologi tersebut agar dapat berfungsi sebagaimana mestinya.

Karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan. Oleh karena itu, unsur karyawan tidak bisa dipisahkan dari unsur lainnya. Mereka menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan perusahaan. Karyawan menjadi pelaku yang menunjang terjadinya tercapainya tujuan perusahaan. Bagaimanapun canggihnya teknologi yang dimiliki perusahaan, tanpa peran aktif karyawan maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai.

Karyawan penting untuk keberhasilan perusahaan jika segala potensinya dikembangkan dengan baik maka tujuannya akan tercapai, tetapi sebaliknya jika potensinya tidak dikembangkan dengan baik maka dapat menjadi masalah bagi

perusahaan. Karyawan mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan prestasi kerja, produktivitas kerja, dedikasi dan kecintaan terhadap pekerja yang dibebankan kepadanya. Sikap positif harus tetap dibina sedangkan sifat negatif hendaknya dihindarkan sedini mungkin.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang terpenting di antara faktor produksi lain dalam perusahaan meliputi merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan setiap kegiatan untuk mencapai tujuan. Karyawan tidak boleh disamakan dengan alat atau mesin pabrik karena mereka yang mempunyai kepribadian beraneka ragam dapat mempengaruhi produktivitas kerja.

Kenyataan yang sering ditemukan bahwa dalam keadaan syarat kerja sudah terpenuhi, seperti gaji yang sudah sesuai, lingkungan kerja yang aman dan nyaman, tetapi produktivitas kerja karyawan dirasakan masih terlalu rendah. Bahkan selalu mencari alasan bahwa produktivitas kerja karyawan yang rendah karena terbatasnya sumber daya yang dimiliki perusahaan. Sebagian besar orang menafsirkan atau memandang bahwa keadaan yang tidak memuaskan disebabkan oleh gaji yang rendah.

Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, diantaranya adalah gaya kepemimpinan, disiplin karyawan, kompensasi, lingkungan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja.

Faktor pertama yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah gaya kepemimpinan atasan dalam perusahaan, karena setiap pemimpin pasti mempunyai gaya kepemimpinan masing-masing dan berbeda dengan yang lainnya. Pemimpin yang baik seharusnya yang dapat menghargai bawahannya, tidak hanya melihat karyawan sebagai bawahan tetapi juga melihat sebagai rekan kerja yang bersama-sama mencapai tujuan perusahaan. Setiap karyawan pastinya menginginkan pemimpin yang baik dalam memimpin perusahaan.

Banyak pimpinan yang bersikap sewenang-wenang terhadap bawahannya. Apabila karyawan merasa gaya kepemimpinan atasannya kurang adil dan tidak menghargai karyawannya, maka akan timbul rasa tersebut dalam menjalankan kerjanya. Namun kenyataannya, tidak semua pimpinan itu dapat menghargai bawahannya, sehingga itu dapat mengakibatkan penurunan produktivitas kerja karyawan.

Faktor kedua disiplin kerja karyawan, dengan melaksanakan disiplin maka seorang karyawan akan dapat menghargai waktu, sehingga akan memberikan pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Karyawan yang disiplin adalah yang dapat menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan tepat waktu. Karyawan memiliki disiplin tinggi mempunyai produktivitas yang tinggi.

Pada saat ini sulit untuk menemukan karyawan disiplin di suatu perusahaan, terlebih lagi di instansi pemerintahan. Disiplin kerja yang paling sering dilanggar oleh karyawan adalah disiplin waktu, terutama terlalu sering datang terlambat.

Untuk sebagian orang, mungkin ini merupakan masalah kecil, namun jika dibiarkan dapat memberikan dampak negatif yang cukup besar bagi perusahaan tersebut yaitu penurunan produktifitas kerja karyawan.

Kompensasi seringkali didefinisikan sebagai bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai kontribusi yang mereka berikan. Perusahaan memberikan kompensasi kepada karyawan yang sesuai dengan kontribusi yang diberikan selama karyawan bekerja dalam waktu kurun waktu yang ditentukan oleh perusahaan, seperti karyawan tersebut menjadi karyawan terbaik dengan ketentuan yang ditentukan oleh perusahaan, dan dedikasi yang diberikan karyawan yang sudah bekerja dan diberikan *reward* maka secara langsung akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Namun ada juga perusahaan yang memberikan kompensasi yang tidak sesuai kepada karyawan terhadap kontribusi yang diberikan kepada perusahaan seperti *reward* yang seharusnya diberikan tetapi tidak diberikan sesuai dengan perjanjian awal. Hal ini menyebabkan karyawan tidak merasakan kepuasan dalam bekerja dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari. Tentu saja hal ini akan mengakibatkan masalah yang buruk bagi perusahaan dan berpengaruh kepada penurunan produktivitas kerja karyawan.

Faktor lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik meliputi keamanan dan kenyamanan dalam bekerja, baik dengan kondisi pekerjaan ataupun dengan sesama rekan kerja seharusnya dikondisikan se nyaman mungkin. Karena lingkungan kerja yang

sesuai yang diperoleh karyawan akan mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja.

Namun tidak sedikit karyawan yang merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerja di perusahaan, karena hubungan antara sesama rekan kerja yang kurang bersahabat serta lingkungan kerja yang kurang kondusif dalam perusahaan. Hal seperti ini akan mengakibatkan produktivitas kerja yang menurun selama melakukan pekerjaan.

Faktor selanjutnya adalah kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja adalah perasaan puas yang dimiliki karyawan dalam bekerja. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan lebih giat lagi bekerja. Jika karyawan bekerja dengan giat maka secara langsung akan dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka.

Namun, kenyataannya masih banyak perusahaan yang tidak memperhatikan tingkat kepuasan kerja karyawan. Karyawan hanya dianggap sebagai mesin atau alat produksi bagi perusahaan. Idealnya pimpinan sebuah perusahaan dapat mengetahui kebutuhan, kepribadian, dan masalah yang dihadapi karyawannya. Jika kebutuhan karyawan yang sesuai salah satunya gaji, lingkungan kerja sudah terpenuhi dengan baik maka hal ini akan mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Faktor yang terakhir adalah motivasi kerja karyawan. Motivasi kerja merupakan dorongan seseorang untuk melakukan sesuatu. Karyawan yang memiliki motivasi lebih dalam melakukan pekerjaan akan merasa puas dengan hasilnya, karena mereka telah melakukannya secara maksimal. Hal tersebut dapat

menjadikan karyawan yang bermotivasi tinggi menjadi lebih produktif dalam bekerja dibandingkan dengan karyawan yang bermotivasi rendah.

Namun pada kenyataannya pada saat ini, banyak sekali karyawan yang tidak memiliki motivasi dalam bekerja. Mereka menganggap bekerja hanyalah suatu kewajiban dan syarat untuk mendapatkan gaji, dan menganggap bahwa bekerja hanyalah suatu rutinitas yang harus dijalani. Anggapan yang demikian dapat secara langsung menjadikan karyawan tidak bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya sehingga berakibat pada penurunan produktivitas kerja karyawan.

Masalah mengenai kepuasan kerja yang rendah dan motivasi kerja yang rendah sehingga mengakibatkan penurunan produktivitas kerja karyawan juga terdapat pada PT Makalot Industrial Indonesia. Kebanyakan, karyawan dalam melakukan pekerjaannya cenderung hanya untuk mendapatkan uang saja. Mereka melakukan pekerjaannya dengan tidak mempunyai motivasi yang tinggi dan tidak merasakan kepuasan kerja dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari sehingga menyebabkan produktivitas kerja karyawannya kurang.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan yang kurang konsisten terhadap bawahanya,
2. Disiplin kerja karyawan yang rendah,

3. Kompensasi yang diberikan perusahaan kurang sesuai pada umumnya,
4. Lingkungan kerja yang kurang kondusif,
5. Kepuasan kerja karyawan yang rendah,
6. Motivasi karyawan yang lemah.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti membatasi penelitian hanya pada masalah “Pengaruh Antara Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja”.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka peneliti dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

1. “Apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja?”
2. “Apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja?”
3. “Apakah terdapat pengaruh yang positif antara kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan produktivitas kerja?”

E. Kegunaan Penelitian

1. Peneliti, dapat memperluas wawasan, pengetahuan, dan cara berpikirnya mengenai masalah yang berhubungan dengan motivasi kerja, kepuasan kerja, dengan produktivitas kerja karyawan di sebuah perusahaan.
2. Perusahaan, sebagai bahan masukan untuk perusahaan agar dapat terus meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan tersebut.
3. Almamater, menambah koleksi baru perpustakaan Universitas Negeri Jakarta serta dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi peneliti lain yang melakukan penelitian mengenai produktivitas kerja karyawan.
4. Perpustakaan, sebagai informasi baru dan referensi bagi peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian, serta menambah bahan referensi perbendaharaan kepustakaan.
5. Pembaca, sebagai salah satu sumber bagi pembaca untuk menambah pengetahuannya mengenai produktivitas kerja karyawan pada sebuah perusahaan.