

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi didirikan untuk mencapai tujuan, disamping itu untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Untuk mencapai tujuan tersebut perlu adanya beberapa faktor pendukung seperti faktor sumber daya manusia, modal, dan manajemen. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam kegiatan organisasi jasa, industri maupun perdagangan. Namun pengelolaannya merupakan masalah yang cukup kompleks karena masing-masing mempunyai berbagai tujuan dan motivasi.

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat berharga bagi setiap perusahaan karena perannya sangat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Karyawan merupakan kekuatan dari setiap perusahaan sehingga memegang peran sangat penting dalam menjalankan perusahaan. Untuk itu perusahaan dituntut mampu memperdayakan karyawannya untuk meningkatkan produktivitas yang tinggi agar tujuan perusahaan tercapai.

Apabila karyawan memiliki produktivitas tinggi, maka akan menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan begitupun sebaliknya. Karyawan yang puas dengan apa yang diperolehnya dari perusahaan cenderung akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan terus berusaha memperbaiki kinerjanya. Sebaliknya karyawan yang kepuasan kerjanya rendah, cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang membosankan, sehingga ia bekerja dengan terpaksa dan tidak serius. Oleh sebab itu merupakan keharusan bagi perusahaan mengenali faktor-faktor

apa saja yang mempengaruhi produktivitas karyawan dalam bekerja, sehingga dengan tercapainya kepuasan kerja karyawan.

Produktivitas kerja yang tinggi, tidak saja menyebabkan organisasi tersebut mampu bertahan eksistensinya, tetapi juga menjadikan organisasi tersebut semakin berkembang. Pada organisasi, produktivitas yang tinggi sangat diperlukan untuk menimbulkan gairah atau semangat kemajuan organisasi. Produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain disiplin kerja, motivasi, komunikasi, partisipasi karyawan, keterampilan karyawan, pemanfaatan teknologi dan kepuasan kerja karyawan.

Faktor pertama yaitu disiplin kerja yang merupakan sikap seseorang yang selalu mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan. Dengan melaksanakan disiplin kerja maka seorang karyawan akan dapat memberikan pengaruh yang positif bagi produktivitas karyawan. Karyawan yang berdisiplin tinggi akan mampu menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab dan tepat waktu sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan dengan disiplin yang tinggi tentu akan memiliki produktivitas yang tinggi pula, namun dengan rendahnya disiplin kerja akan menurunkan tingkat produktivitas kerja.

Faktor ke dua yang mempengaruhi produktivitas adalah motivasi kerja. Karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi akan senantiasa bersemangat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Hal tersebut menjadikan karyawan yang memotivasi tinggi menjadi lebih produktif dibandingkan dengan karyawan yang bermotivasi rendah. Namun saat ini banyak karyawan yang kurang termotivasi dalam menjalankan pekerjaannya. Mereka beranggapan bahwa bekerja hanya

suatu rutinitas yang harus dijalani. Anggapan tersebut dapat membuat karyawan menjadi tidak bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya yang akan berakibat pada penurunan produktivitas karyawan.

Komunikasi merupakan hal yang mendasar dalam organisasi. Komunikasi berarti penyampaian pesan dari komunikator ke komunikan. Ada berbagai hal yang membuat pesan tidak sampai secara utuh ke komunikan. Ada berbagai hal yang membuat pesan tidak sampai secara utuh ke komunikan, antara lain adanya gangguan. Idealnya organisasi meminimalisir gangguan komunikasi, sehingga harus mampu membina komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan atau komunikasi dengan sesama karyawan. Jika komunikasi antara atasan dengan bawahan terjalin dengan baik, maka para pimpinan tidak akan kesulitan mengkomunikasikan apa yang mereka inginkan, misalnya dalam hal pemberian tugas. Sehingga para karyawan dapat melaksanakan tugas mereka dengan benar, efektif dan efisien. Itu berarti dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Dalam sebuah organisasi ada beberapa pimpinan yang membatasi komunikasi mereka dengan para bawahan. Pimpinan takut dengan menjalin hubungan baik dengan bawahan, maka pimpinan tidak akan merasa dihormati bawahan. Sedangkan gangguan komunikasi antara sesama karyawan adalah persaingan yang tidak sehat dan bekerja. Karyawan sama-sama mempunyai ambisi untuk mendapatkan apa mereka inginkan sehingga mereka menyimpan informasi penting yang mungkin saja diperlukan oleh karyawan lain. Sehingga masih kurang terjalin komunikasi yang baik dalam organisasi dapat menurunkan tingkat produktivitas kerja pada karyawan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi produktivitas karyawan adalah partisipasi karyawan. Karyawan yang diberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam perencanaan dan pembuatan keputusan akan merasa dihargai dan diperhatikan oleh perusahaan sehingga karyawan akan bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya dan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi. Sebaliknya karyawan yang tidak diperbolehkan untuk berpartisipasi akan memiliki rasa tidak dihargai dan berakibat kurangnya rasa tanggung jawab mereka terhadap kewajiban yang diberikan sehingga produktivitas karyawan dapat menurun.

Karyawan yang memiliki keterampilan dalam bekerja tentu saja akan lebih produktif dibandingkan dengan karyawan yang tidak terampil. Dengan memiliki keterampilan yang sesuai dengan bidang kerja, maka karyawan akan lebih cepat menyelesaikan pekerjaannya, sehingga akan menghemat tenaga dan waktu. Karyawan dapat meningkatkan keterampilan kerja melalui training, kursus-kursus dan lain-lain. Dampak dari peningkatan keterampilan akan meningkatkan produktivitas kerja pada karyawan.

Kendala yang sering dihadapi saat ini adalah banyaknya karyawan yang tidak memiliki keterampilan bekerja. Hal ini terjadi latar belakang pendidikan karyawan tersebut tidak sesuai dengan bidang pekerjaan yang kini dikerjakannya. Tetapi masih banyak karyawan yang bekerja bukan dari latar belakang pendidikan yang ditempuhnya, sehingga pekerjaan yang diterima masih terlampau memakan waktu yang lama serta hasilnya masih kurang memuaskan. Hal seperti ini dapat menurunkan tingkat produktivitas kerja pada karyawan.

Teknologi dapat mempermudah dan mempersingkat waktu serta tenaga yang dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Penggunaan teknologi yang tepat dalam proses kerja dapat mencapai hasil dalam waktu yang singkat. Untuk mencapai produktivitas yang tinggi, perusahaan sebaiknya menerapkan teknologi. Saat ini banyak perusahaan belum menerapkan teknologi untuk membantu menyelesaikan suatu pekerjaan dikarenakan tingginya biaya yang dibutuhkan untuk mengaplikasi suatu teknologi kepada seluruh karyawan. Hal tersebut tentu saja dapat berakibat pada rendahnya produktivitas perusahaan karena penyelesaian tugas akan membutuhkan waktu yang lebih lama dibandingkan dengan menggunakan teknologi.

Faktor terakhir yang mempengaruhi produktivitas adalah kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja adalah perasaan puas atau tidak puas yang dimiliki karyawan dalam bekerja. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan lebih giat lagi. Jika karyawan bekerja dengan giat, maka akan meningkatkan produktivitas kerja mereka. Namun kenyataannya yang terjadi masih banyak perusahaan yang tidak memperhatikan tingkat kepuasan kerja para karyawannya. Para karyawan hanya dianggap sebagai mesin atau alat produksi bagi perusahaan.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan peneliti kepuasan kerja pada PT. Nindya Karya ditemukannya tanggung jawab yang dilakukan oleh para pegawai di Perusahaan tersebut sangat kurang dapat dilihat dari para pegawai dengan ketidaksesuaian jam masuk dan keluar kantor, pekerjaan yang ditunda dan menumpuk, pegawai banyak yang tidak bekerja bahkan mengobrol, banyak pegawai yang tidak menuruti perintah atasan. Banyak PT. Nindya Karya

(Persero) menunjukan rendahnya produktivitas kerja yang dihasilkan dalam melaksanakan segala aktivitas atau kegiatan tugasnya. Bertitik tolak dari uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti masalah hubungan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan PT Nindya Karya yang bergerak dibidang industri baja.

Dalam hal ini organisasi, khususnya pimpinan berusaha memberikan dukungan agar mereka mendapatkan kepuasan kerja yang tinggi dengan kepuasan kerja yang tinggi maka diharapkan menghasilkan produktivitas yang tinggi.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut :

1. Kesadaran dalam disiplin kerja masih rendah
2. Motivasi kerja masih kurang diperhatikan
3. Komunikasi dalam organisasi masih kurang terjalin dengan baik
4. Partisipasi karyawan belum optimal
5. Keterampilan yang dimiliki oleh karyawan masih kurang menunjang
6. Kurangnya pemanfaatan teknologi
7. Rendahnya kepuasan kerja karyawan sehingga menyebabkan produktivitas kerja menurun.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan diatas, maka peneliti membatasi penelitian hanya pada masalah “Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Produktivitas Kerja Pada Karyawan.”

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka peneliti dapat merumuskan “Apakah Terdapat Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Produktivitas Kerja Pada Karyawan?”

E. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat terutama :

1. Manfaat secara teoretis
 - a. Bagi Pembaca, Salah satu sumber bagi pembaca untuk menambah pengetahuannya mengenai produktivitas kerja pada karyawan di sebuah perusahaan.

- b. Bagi Peneliti berikutnya, hasil penelitian dapat menjadi masukan bagi peneliti-peneliti lain untuk mengadakan peneliti serupa di masa yang akan datang.
- c. Bagi Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, Hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan informasi baru dan referensi bagi kawan-kawan yang memerlukan dan membutuhkan.

2. Manfaat secara Praktis

- a. Bagi Perusahaan, Sebagai bahan masukan untuk perusahaan agar dapat terus meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan.

- b. Bagi Almamater

Menambah koleksi baru perpustakaan Universitas Negeri Jakarta serta dapat dijadikan bahan referensi bagi peneliti lain yang melakukan penelitian.