

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Seiring dengan pertumbuhan ekonomi di era globalisasi yang sangat pesat ini mengakibatkan semakin ketatnya persaingan dalam dunia perindustrian, hal ini menyebabkan iklim kompetisi yang tinggi di segala bidang yang memaksa suatu perusahaan harus dapat bekerja secara efisien, efektif, dan produktif. Tingkat kompetisi yang tinggi ini akan memacu setiap perusahaan untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaannya, maka dari itu perusahaan harus dapat memenuhi kebutuhan para anggota/karyawan dan kebutuhan konsumen agar perusahaan tersebut dapat tetap terus berjalan.

Setiap perusahaan dapat bersaing dengan keunggulan-keunggulan yang dimilikinya. Keunggulan yang dimiliki perusahaan bisa berasal dari faktor produksi perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan asset yang sangat berharga bagi setiap perusahaan. Karena perannya sangat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Karyawan merupakan kekuatan dari setiap perusahaan, untuk itu perusahaan dituntut agar mampu memperdayakan karyawannya untuk meningkatkan produktivitas yang tinggi agar tujuan perusahaan tercapai.

Manusia bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, sehingga mereka mengharapkan dengan bekerja mereka akan mendapatkan balas jasa yang sesuai dengan apa yang mereka kerjakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Dengan

imbalan balas jasa yang diterima oleh karyawan, maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja dengan sebaik-baiknya dan penuh tanggung jawab, karena kebutuhannya terpenuhi sehingga produktivitas kerja meningkat.

Apabila karyawan memiliki produktivitas kerja yang tinggi, maka akan menghasilkan kinerja yang baik. Dalam hal ini karyawan yang puas dengan apa yang diperolehnya dari perusahaan akan cenderung memberikan lebih dan akan terus berusaha untuk meningkatkan kinerjanya. Begitupun sebaliknya karyawan yang merasa kurang puas dengan apa yang diperolehnya, maka cenderung bekerja secara terpaksa dan tidak serius.

Produktivitas kerja yang tinggi menyebabkan perusahaan mampu bertahan dan semakin berkembang. Produktivitas kerja yang tinggi diperlukan untuk menimbulkan gairah atau semangat kemajuan organisasi. Berikut ini adalah beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja:

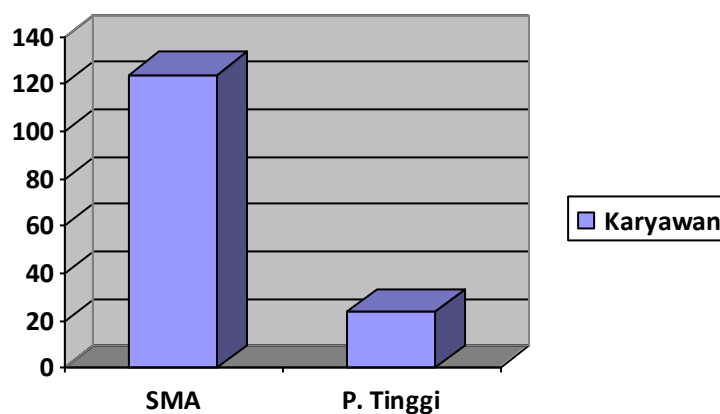
Faktor yang pertama adalah tingkat pendidikan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. Tingkat pendidikan yang dimiliki seseorang akan mempengaruhi pola pikir, sikap dan tingkah lakunya, dan diyakini bahwa karyawan yang berpendidikan lebih tinggi, maka produktivitasnya pun akan lebih tinggi. Namun pada kenyataannya kesadaran masyarakat akan pendidikan di Indonesia masih tergolong rendah. Dari UU yang dikeluarkan pun terlihat bahwa wajib belajar penduduk Indonesia masih terbatas 9 tahun sementara negara lain bahkan menetapkan angka lebih dari 12 tahun dalam pendidikannya. Namun bagi Indonesia sendiri, angka 9 tahun pun belum semuanya terlaksana dan tuntas mengingat banyaknya pulau di Indonesia yang masih belum terjangkau oleh

berbagai fasilitas pendidikan. Dari HDI (*Human Development Indeks*) tahun 2011 pun rata-rata pendidikan bangsa Indonesia masih pada angka 5.8 tahun. Dalam hal ini tingkat pendidikan bukanlah satu-satunya indikator untuk mengukur kualitas SDM penduduk suatu negara. Kualitas SDM berhubungan dengan produktivitas kerja. Orang yang tingkat pendidikannya tinggi diharapkan mempunyai produktivitas kerja yang tinggi.¹

Namun pada kenyataannya kesadaran masyarakat akan tingkat pendidikan masyarakat di Indonesia masih rendah. Terlihat masih banyaknya masyarakat yang hanya lulus Sekolah Dasar. Berdasarkan hasil survei tingkat pendidikan karyawan di PT Hiba Utama Cabang Taxiku masih pada taraf pendidikan SMA (Sekolah Menengah Atas) terlihat dari table.I.2 kurangnya tenaga ahli pada PT Hiba Utama Cabang Taxiku menyebabkan rendahnya produktivitas kerja pada karyawan.

Gambar. I.1

Tingkat Pendidikan Karyawan PT Hiba Utama Cabang Taxiku



Sumber : Data diolah peneliti

¹ <http://hamimincore.blogdetik.com/2013/05/25/masalah-kependudukan-di-indonesia/> Diakses tanggal 20 februari 2015.

Faktor kedua adalah kurangnya disiplin kerja karyawan. Seperti yang kita ketahui dalam suatu organisasi terdapat salah satu unsur yaitu, manusia yang merupakan sumber daya penggerak tujuan suatu organisasi dan paling banyak berperan untuk menentukan berhasil tidaknya suatu tujuan perusahaan. Disiplin kerja yang tinggi dari karyawan sangat diperlukan oleh suatu perusahaan dalam mencapai tujuan optimal. Tingkat disiplin yang tinggi mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya. Kedisiplinan diartikan bila karyawan selalu datang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan yang berlaku. Dan dalam kedisiplinan karyawan diperlukan peraturan dan hukuman. Peraturan itu sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan dan karyawan. Oleh karena itu peningkatan disiplin menjadi bagian yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia. Disiplin bisa mendorong produktivitas kerja atau disiplin merupakan sarana yang penting untuk mencapai produktivitas kerja.

Namun pada kenyataannya masih banyak karyawan pada suatu perusahaan yang masih mempunyai tingkat kedisiplinan yang rendah. Contohnya pada karyawan PT Hiba Utama Cabang Taxiku Cakung, berdasarkan hasil pengamatan peneliti karyawan PT Hiba Utama Cabang Taxiku cakung masih mempunyai tingkat kedisiplinan kerja yang rendah. Terlihat dari seringnya karyawan yang

sering melanggar peraturan jam masuk, jam istirahat dan jam pulang kerja yang akan dijelaskan secara terperinci pada tabel I.1.

Tabel I.1
Jam Kerja Karyawan PT Hiba Utama Cabang Taxiku

No.	Kegiatan	Senin – Jumat	Sabtu	Keterangan
1	Jam Masuk	08.30	08.30	*Kecuali tanggal merah dan hari besar agama
2	Jam Istirahat	12.00-13.00	12.00 – 13.00	
3	Jam Pulang	16.30	15.00	

Sumber : PT Hiba Utama Cabang Taxiku

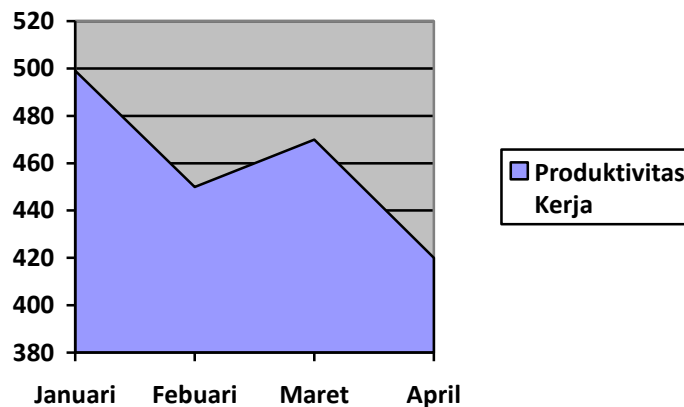
Faktor ketiga yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja adalah perasaan puas atau tidak puas yang dimiliki karyawan dalam bekerja. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan lebih giat lagi. Jika karyawan bekerja dengan giat, maka akan meningkatkan produktivitas kerja mereka. Namun kenyataannya yang terjadi masih banyak perusahaan yang tidak memperhatikan tingkat kepuasan kerja karyawannya.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan peneliti kepuasan kerja pada PT Hiba Utama Cabang Taxiku . Hal ini dapat dilihat dari kualitas karyawan yang rendah dalam bekerja, seperti pekerjaan yang ditunda dan menumpuk, pegawai banyak yang yang tidak bekerja bahkan mengobrol. Gejala ketidakpuasan karyawan dapat mengakibatkan produktivitas kerja karyawan yang rendah. Gejala tersebut harus dikurangi dengan memperhatikan faktor-faktor yang menunjang peningkatan produktivitas kerja yang berhubungan dengan keadaan karyawan. Faktor tersebut antara lain menciptakan kepuasan kerja karyawan.

Terciptanya rasa puas karyawan dalam bekerja akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT Hiba Utama Cabang Taxiku.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan peneliti produktivitas kerja karyawan bagian *service* pada tahun 2015 menurun terlihat dari banyaknya mobil yang tidak terpakai dikarenakan rusak, dan terlihat dari grafik produktivitas kerja yang menurun.

Gambar I.2
Grafik Produktivitas Kerja Pada Karyawan Bagian Service
PT Hiba Utama Cabang Taxiku Cakung



Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti

Dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah tingkat pendidikan, disiplin kerja, dan kepuasan kerja. Berdasarkan masalah yang telah dipaparkan diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti masalah produktivitas kerja.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang mempengaruhi rendahnya produktivitas kerja sebagai berikut:

1. Tingkat pendidikan yang rendah
2. Disiplin kerja yang rendah
3. Kurangnya kepuasan kerja karyawan

C. Pembatasan Masalah

Bedasarkan identifikasi masalah di atas, maka peneliti membatasi masalah yang diteliti hanya pada masalah “Hubungan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan”.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah, maka masalah dapat dirumuskan sebagai berikut: “Apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan?”

E. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Peneliti

Dengan melakukan penelitian ini, diharapkan menambah wawasan dan pengetahuan mengenai produktivitas kerja dan kepuasan kerja di sebuah perusahaan.

2. Organisasi/Perusahaan

Sebagai masukan agar memperhatikan tingkat kepuasan kerja karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja.

3. Universitas Negeri Jakarta

Untuk menambah literatur bacaan pada perpustakaan dan untuk mahasiswa sebagai bahan referensi dalam mengadakan penelitian yang berhubungan dengan kepuasan kerja dan produktivitas kerja pada karyawan.