

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pertumbuhan ekonomi dan industri yang pesat saat ini mengakibatkan semakin ketatnya persaingan dalam dunia perindustrian, hal ini menyebabkan iklim kompetisi yang tinggi di segala bidang yang memaksa setiap perusahaan harus dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif, dan produktif. Tingkat kompetisi yang tinggi ini memacu tiap perusahaan untuk mempertahankan kelangsungan hidup organisasinya, maka perusahaan harus dapat terus berjalan dan memenuhi kebutuhan para anggota organisasi dan kebutuhan konsumen.

Perusahaan dapat bersaing dengan keunggulan-keunggulan yang dimilikinya. Keunggulan yang dimiliki perusahaan bisa berasal dari faktor produksi perusahaan. Perusahaan dalam melaksanakan proses produksinya membutuhkan faktor-faktor produksi yang dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan yaitu seperti bahan baku, modal, dan manusia. Terkhusus pada faktor manusia, faktor ini memegang peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan proses produksi. Oleh karena itu, pihak perusahaan harus selalu memperhatikan faktor manusia atau tenaga kerja yang dapat menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Manusia bekerja untuk memenuhi kebutuhannya, sehingga mereka mengharapkan dengan bekerja mereka akan mendapatkan balas jasa yang setimpal yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhannya tersebut. Adanya balas jasa yang adil dan layak yang diterima oleh karyawan, maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja dengan sebaik-baiknya dan penuh tanggung jawab karena kebutuhannya terpenuhi sehingga produktivitas meningkat.

Semakin meningkatnya produktivitas akan semakin menguntungkan bagi perusahaan maupun karyawan. Oleh karena itu, karyawan yang mempunyai produktivitas yang tinggi ialah karyawan yang melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan selalu berusaha meningkatkan kualitas dalam bekerja. Dengan produktivitas yang tinggi, maka pencapaian tujuan perusahaan dapat dicapai semaksimal mungkin. Namun tidak sedikit perusahaan yang hanya memikirkan hasil akhirnya saja tanpa peduli dengan kualitas serta seberapa besar tingkat produktivitas yang telah karyawan berikan untuk perusahaan. Jika produktivitas karyawan rendah akan menimbulkan dampak yang tidak baik bagi perusahaan. Baik itu dari segi keuntungan bahkan citra perusahaan. Dengan demikian, produktivitas kerja merupakan hal yang sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut :

Tingkat pendidikan karyawan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. 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 tinggi¹. Namun kenyataannya, masih banyak karyawan yang memiliki tingkat pendidikan yang rendah. Contohnya, tingkat pendidikan masyarakat di Bengkulu sangatlah miris. Rata-rata hanya menyejam pendidikan tamatan Sekolah Dasar (SD). Nasir menyebutkan kondisi pendidikan masyarakat itu diketahui berdasarkan hasil Sensus Penduduk (SP) menyebutkan bahwa tingkat pendidikan di masyarakat di Provinsi Bengkulu masih rendah. “Taraf pendidikan di Bengkulu dengan rata-rata lama sekolah hanya 8,2 tahun,” katanya. Hal itu menunjukkan tarap pendidikan masyarakat di daerah ini hanya menyejam pendidikan kelas dua SMP, kondisi demikian itu akan berdampak pada pembangunan kependudukan². Rendahnya tingkat pendidikan tersebut sangat mempengaruhi pada cara berpikir, maupun bertindak. Sehingga, dapat menyebabkan produktivitas kerja karyawan menurun. Oleh karena itu, pemerintah harus meningkatkan mutu pendidikan yang ada di Indonesia agar menjadi lebih baik lagi.

Salah satu faktor penting selanjutnya yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah motivasi. Motivasi kerja adalah sesuatu

¹ Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan [Http://Sro.Web.Id/Analisis-Faktor-Faktor-Yang-Mempengaruhi-Produktivitas-Kerja-Karyawan.Html](http://Sro.Web.Id/Analisis-Faktor-Faktor-Yang-Mempengaruhi-Produktivitas-Kerja-Karyawan.Html) Diakses Tanggal : 5 maret 2013.

² Tingkat Pendidikan Di Bengkulu Masih Rendah Oleh Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional (Bkkbn) [Http://Bengkulu.Bkkbn.Go.Id/Lists/Berita/Dispform.aspx?Id=1047](http://Bengkulu.Bkkbn.Go.Id/Lists/Berita/Dispform.aspx?Id=1047). Diakses Tanggal : 5 Maret 2013.

yang dapat menimbulkan semangat dan dorongan untuk bekerja. Produktivitas kerja dipengaruhi oleh motivasi, oleh sebab itu individu yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih produktif daripada individu yang memiliki motivasi yang rendah³. Kurangnya motivasi yang dimiliki karyawan disebabkan oleh kurang kondusifnya lingkungan kerja yang ada, kurangnya komunikasi yang baik antara pimpinan dengan bawahan, serta tidak adanya balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya.

Contoh pada kasus berikut ini, Aksi protes buruh salah satu pabrik di China yaitu PT. Foxconn. Aksi protes ini ditunjukkan dengan melakukan bunuh diri missal yakni melompat dari atas puncak gedung perusahaan yang mengakibatkan 14 rang tewas. Penyebab dari aksi tersebut dikarenakan tidak diperlakukan adil oleh perusahaan. Hal serupa juga akan dilakukan kembali ketika pihak perusahaan memutuskan untuk menggeser 600 orang pekerjanya ke dalam lini produksi baru. Para pekerja merasa tidak nyaman karena mereka diperlakukan seperti halnya kerja rodi. Sehingga menurunkan motivasi mereka dalam bekerja, dan membuat mereka melakukan tindakan yang fatal seperti itu. Faktor-faktor yang mempengaruhi para buruh PT. Foxconn menjadi stress dan melakukan hal nekat tersebut yaitu dikarenakan bertambahnya tanggung jawab tanpa adanya penambahan upah atau gaji, sehingga mengakibatkan hubungan mereka dengan atasan menjadi buruk. Penyelesaian terhadap kasus ini ialah dengan merundingkan dan mendengarkan keluhan para pekerja.

³ Motivasi Dan Produktivitas Kerja Oleh : Burhanudin <http://burhanudinujb.blogspot.com/2009/02/motivasi-dan-produktivitas-kerja.html> Diakses tanggal 10 Maret 2013.

Berdasarkan keluhan-keluhan tersebut maka perlu dilakukannya perbaikan terutama pada tata cara bekerja yang baik. Hal tersebut dilakukan agar dapat memotivasi para pekerja dan membuat mereka merasa diperhatikan dan diperdulikan oleh perusahaan. Selain itu pula bagi pihak perusahaan yakni PT. Foxconn itu sendiri harus memotivasi para karyawannya lainnya (selain parah buruh) untuk dapat mengarahkan daya dan potensi mereka agar mau berkerjasama secara produktif untuk mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan⁴.

Faktor selanjutnya ialah kesehatan, keselamatan dan keamanan kerja. Peningkatan produktivitas kerja perlu diperhatikan agar dapat meningkatkan keuntungan perusahaan secara tidak langsung. Manusia dalam peranannya sebagai tenaga kerja memiliki beberapa kebutuhan dasar yang perlu dipenuhi agar dapat memotivasi mereka dalam bekerja. Masalah keselamatan dan kesehatan kerja (K3) secara umum di Indonesia masih sering terabaikan. Hal ini ditunjukkan dengan masih tingginya angka kecelakaan kerja. Pemerintah menekankan pentingnya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di dunia usaha karena kecelakaan kerja tidak hanya menyebabkan kematian namun pengaruhi produktivitas. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu sistem program yang dibuat bagi pekerja maupun pengusaha sebagai upaya pencegahan (*preventif*) timbulnya kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja dalam lingkungan kerja dengan cara mengenali hal-hal yang

⁴ Bunuh Diri Massal di PT. Foxconn China <http://heruzi.wordpress.com/2012/07/26/kumpulan-kasus-kasus-nyata-bentuk-prilaku-stres-kerja-motivasi-dan-kepuasan-kerja/> Diakses tanggal : 10 Maret 2013.

berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja serta tindakan antisipatif bila terjadi hal demikian. Disamping perlu dilakukan upaya untuk mencegah pegawai mengalami kecelakaan, perusahaan perlu pula memelihara kesehatan pegawai. Kesehatan ini menyangkut kesehatan fisik dan kesehatan mental. Kesehatan pegawai dapat terganggu karena penyakit, stress (ketegangan) maupun karena kecelakaan. Kesehatan pegawai yang rendah atau buruk akan mengakibatkan kecenderungan tingkat absensi yang tinggi dan produktivitas rendah. Jika perusahaan dapat menurunkan tingkat dan beratnya kecelakaan kerja, penyakit dan hal-hal yang berkaitan dengan stress, serta mampu meningkatkan kualitas kehidupan kerja para pekerjanya, perusahaan akan semakin efektif. Apabila keselamatan dan kesehatan kerja mampu dilaksanakan di tempat kerja, maka mutu kerja dan produktivitas akan meningkat⁵. Namun sangat disayangkan sekali, saat ini masih banyak perusahaan yang tidak memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja karyawannya. Sehingga, banyak karyawan yang mengalami kecelakaan kerja pada saat melakukan pekerjaannya.

Contoh kasus kecelakaan kerja di perusahaan agroindustri, 5 orang Pegawai Pabrik Gula sebagai cleaning service sedang membersihkan lokasi atau tempat produksi, toilet, dan membersihkan alat-alat produksi yang digunakan. Musibah bermula saat 5 pekerja tersebut tengah membersihkan bagian dalam tangki gula kristal di pabrik tersebut. Tiba-tiba kran yang berada

⁵ K3 Diterapkan, Mutu dan Produktivitas Kerja Karyawan dalam Organisasi Meningkat oleh Basuni Hariwoto <http://www.suamerdeka.com/v1/index.php/read/news/2012/01/10/106486>. Diakses tanggal 11 Maret 2013.

diatas dan mengarah kedalam tangki mengeluarkan air panas yang diperkirakan mencapai 400 derajat Celsius. Akibatnya, keempat pekerja yang ada didalamnya tewas seketika dengan kondisi mengenaskan karena panasnya uap. 4 pekerja tewas, salah seorangnya menyelamatkan diri, namun mengalami luka parah. Menurut salah seorang rekan pekerja, air panas tersebut mengucur kedalam tangki setelah tombol kran dibuka oleh salah seorang karyawan pabrik. Diduga operator kran tidak mengetahui jika pekerjaan didalam tangki tersebut belum selesai. Ini merupakan salah satu bukti rendahnya K3 yang diterapkan oleh perusahaan yang dapat mengakibatkan hilangnya nyawa para karyawan⁶. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus memperhatikan masalah program keselamatan dan kesehatan kerja karyawan agar produktivitas kerja karyawan tidak menurun.

Selain tingkat Kesehatan, Keselamatan serta keamanan kerja. Tinggi rendahnya produktivitas karyawan juga dipengaruhi oleh Disiplin kerja. Seperti diketahui dalam organisasi terdapat salah satu unsur yaitu ; manusia yang merupakan sumber daya penggerak tujuan suatu organisasi dan paling banyak berperan untuk menentukan berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan tersebut. Disiplin kerja yang tinggi dari karyawan sangat diperlukan oleh suatu perusahaan dalam mencapai tujuan secara optimal. Tingkat disiplin yang tinggi mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya. Kedisiplinan diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua

⁶ Kasus kecelakaan Kerja di Perusahaan Agroindustri, <http://wiyen.wordpress.com/2012/08/01/contoh-identifikasi-kasus-kecelakaan-kerja-di-perusahaan-agroindustri-2/> Diakses tanggal : 11 Maret 2013.

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 penting dalam manajemen sumber daya manusia. Disiplin bisa mendorong produktivitas kerja atau disiplin merupakan sarana yang penting untuk mencapai produktivitas kerja⁷. Namun kenyataannya, masih banyak karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja. Baik karyawan yang bekerja swasta maupun negeri.

Contoh, Sejak diberlakukannya Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 53 tahun 2010, Badan Kepegawaian Daerah (BKD) telah memproses penjatuhan hukuman bagi 46 PNS bermasalah disiplin. Hal itu diberberkan Bupati Kuningan H Aang Hamid Suganda, di sela sosialisasi PP No 53 Tahun 2010 di Hotel Tirta Sanita. Hadir 91 pejabat eselon II, camat, dan lurah. Ke-46 kasus tersebut, terdiri dari hukuman ringan 25 orang, hukuman sedang 5 orang, hukuman berat 16 orang, masing-masing penurunan pangkat lebih rendah selama 3 tahun 7 orang, pembebasan dari jabatan 1 orang dan pemberhentian tak dengan hormat 8 orang. Tiga di antaranya berstatus CPNS. Penanganan pelanggaran disiplin oleh BKD, aku Aang, dari tahun ketahun mengalami peningkatan. Ini karena ada keberanian dan pemahaman dari SKPD tentang

⁷ Hakikat Disiplin Kerja oleh M. Asrori Ardiansyah, <http://www.majalahpendidikan.com/2011/05/hakikat-disiplin-kerja.html>. Diakses tanggal 14 maret 2013.

peraturan disiplin pegawai. Pimpinan SKPD harus memproses atau melaporkan pegawainya yang melanggar disiplin untuk ditindak sesuai tingkat pelanggaran. Jadi PP No 53 menuntut PNS untuk selalu bersikap disiplin, jujur, adil, transparan, akuntabel dalam melaksanakan tugas, tegas Bupati Aang. Dijelaskan, disiplin PNS adalah kesanggupan PNS untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam berbagai peraturan undang-undang maupun kedinasan. Jika tidak ditaati, maka harus dijatuhi hukuman disiplin⁸.

Faktor penting lainnya dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan ialah kepuasan kerja. Perusahaan perlu mendorong para karyawannya untuk dapat bekerja dengan baik, karyawan akan bekerja dengan baik bila perusahaan dapat memenuhi kebutuhan karyawannya. Salah satu cara perusahaan memenuhi kebutuhan karyawan adalah dengan memberikan hak karyawan dengan adil dan wajar baik dari segi finansial maupun non finansial. Sehingga ketika karyawan puas dengan apa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, diharapkan dapat meningkatkan produktivitas para karyawannya. Dengan meningkatnya produktivitas karyawan maka perusahaan mempunyai keunggulan dalam bersaing. Kepuasan kerja karyawan diharapkan mengarah pada pencapaian

⁸ 46 Pegawai Negeri Sipil Kena Hukuman PP 53 Masalah Disiplin Kerja Oleh Citizen Journalism, <http://www.citizenjournalism.com/world-news/indonesia/46-pns-kena-hukuman-pp-53-masalah-disiplin-kerja/> Diakses tanggal : 14 maret 2013.

produktivitas kerja yang tinggi⁹. Namun tidak sedikit para tenaga kerja yang tidak merasa puas dengan apa yang telah perusahaan berikan, sehingga menimbulkan ketidakpuasan karyawan dan berdampak pada produktivitas kerja karyawan yang menurun.

Seperti pada contoh kasus yang berikut ini ratusan massa turun ke jalan-jalan untuk memperjuangkan tuntutan yang sama yaitu peningkatan kesejahteraan. Serikat Rakyat Miskin Indonesia (SRMI) Lampung berencana mengusung 350-an massa dengan menggandeng beberapa organisasi lainnya. Ali Akbar menjelaskan, ada beberapa tuntutan inti yang diusung. Salah satunya ialah penghapusan outsourcing dan mencabut UU tentang Ketenagakerjaan. Aksi ini juga sebagai refleksi ketidakpuasan kami terhadap pemerintah dan pengusaha yang kerap memosisikan buruh sebagai warga kelas dua,” ujar Ali. SRMI meminta Dewan Pengupahan (DP) serta Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Lampung serius memperjuangkan nasib buruh. Kami melihat dewan pengupahan masih mengekor kebijakan perusahaan. Mestinya mereka mempunyai nilai tawar saat penetapan UMK untuk memperjuangkan nasib buruh,” katanya. Disnakertrans selaku satuan kerja yang mengurus masalah ketenagakerjaan, menurutnya, masih belum memperhatikan para pekerja. Itu dibuktikan adanya perusahaan yang membandel, tidak memperhatikan kesejahteraan karyawan. Misalnya, belum

⁹ Masalah-masalah yang terkait pada Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Oleh Burhanudin, <http://burhanudinujb.blogspot.com/2009/02/hubungan-kepuasan-kerja-dengan.html>. Diakses tanggal 7 April 2013.

memberikan jamsostek ataupun jaminan kesejahteraan lain bagi para pekerja¹⁰.

PT. Integra Mitra Sejati telah dikenal sebagai perusahaan yang bergerak di bidang telekomunikasi informatika dan juga telah memainkan peranan penting dalam mempromosikan suatu produk perusahaan melalui SMS dan Email. Perusahaan ini berfokus pada layanan SMS yang luas baik bagi perusahaan / lembaga dan individu. Bermitra dengan operator telepon seluler nasional dan internasional. Kepuasan kerja karyawan pada perusahaan tersebut perlu mendapat perhatian yang cukup dalam proses melakukan pekerjaan. Hasil kerja yang maksimal di peroleh apabila karyawan tersebut merasa puas apabila kebutuhan karyawan telah terpenuhi.

Kepuasan kerja karyawan pada PT. Integra Mitra Sejati kurang diperhatikan. Hal ini dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan dalam bekerja. Karyawan terlihat kurang produktif dalam bekerja ketika pembayaran tunjangan kurang memuaskan dan terkadang dibayar tidak sesuai dengan waktu yang telah dijanjikan. Karyawan sering mengeluh ketika dalam bekerja dituntut untuk mencapai target yang telah ditentukan perusahaan. namun ketika karyawan telah mencapai target yang diinginkan perusahaan, perusahaan tidak memberikan penghargaan khusus kepada karyawannya. Hal seperti ini dapat menyebabkan ketidakpuasan karyawan dalam bekerja dan akan berdampak pada hasil kerja karyawan. Gejala ketidakpuasan karyawan dapat mengakibatkan produktivitas kerja yang rendah. Gejala seperti ini

¹⁰ Refleksi ketidakpuasan karyawan ratusan massa turun ke jalan oleh Radar Lampung News Network, <http://www.radarlampung.co.id/read/bandarlampung/14208-refleksi-ketidakpuasan> . Diakses tanggal 7 April 2013.

harus dikurangi atau harus dihilangkan 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 kerja akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT. Integra Mitra Sejati.

Dari uraian yang tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah tingkat pendidikan, motivasi kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja. Berdasarkan masalah-masalah yang telah dipaparkan di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti mengenai masalah produktivitas kerja.

B. Identifikasi Masalah

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

1. Tingkat pendidikan yang rendah
2. Kurangnya Motivasi kerja
3. Tingkat kesehatan,keselamatan dan keamanan kerja rendah
4. Disiplin kerja yang rendah
5. Kurangnya kepuasan karyawan

C. Pembatasan Masalah

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

D. Perumusan Masalah

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

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian diharapkan berguna bagi :

1. Peneliti

Dengan melakukan penelitian ini, diharapkan menambah wawasan dan pengetahuan terutama yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.

2. Organisasi/Perusahaan

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

3. Universitas Negeri Jakarta

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

4. Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada masyarakat tentang hubungan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja kerja, sehingga masyarakat yang berkepentingan dapat menerapkannya.