

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Manusia sebagai salah satu faktor produksi mempunyai peranan yang sangat penting dan vital, yang tidak dimiliki oleh faktor produksi yang lain, karena untuk dapat mengolah dan memanfaatkan faktor-faktor produksi yang lain tersebut kemampuan sumber daya manusia itu sendiri yang menentukan. Selain itu, sumber daya manusia juga merupakan faktor yang kompleks, yang terdiri dari individu-individu yang dipengaruhi oleh tingkah laku, lingkungan, watak, dan bakat yang bermacam-macam serta dapat dikembangkan.

Tidak ada satu organisasi manapun yang dapat melaksanakan tugas-tugasnya tanpa memerlukan sumber daya manusia. Pemanfaatan sumber daya manusia yang ada pada organisasi, merupakan kunci keberhasilan pencapaian tujuan organisasi atau organisasi tersebut. Keberhasilan pencapaian tujuan, akan sangat tergantung pada unsur manusianya. Adalah sewajarnya dalam organisasi, unsur manusia dan segala aspeknya harus mendapatkan perhatian utama.

Agar pencapaian tujuan organisasi dapat berjalan dengan efektif dan efisien, sumber daya manusia yang ada dalam organisasi harus dapat dikelola dengan baik dan benar sehingga prestasi kerja menjadi tinggi. Ini merupakan tugas bagi manajemen personalia untuk dapat memanfaatkan, menilai, memilih dan menempatkan sumber daya manusia dengan tepat.

Sumber daya manusia mempunyai keinginan dan tujuan serta kebutuhan yang beragam. Apabila seseorang karyawan sudah diberi gaji yang cukup, maka ia akan puas dengan pekerjaannya. Anggapan seperti itu tentu saja tidak tepat. Individu dalam bekerja tidak hanya menginginkan gaji semata, tetapi mereka juga membutuhkan rasa aman, dapat mengadakan hubungan sosial dengan teman sekerjanya maupun dengan atasannya, butuh penghargaan sebagai individu maupun penghargaan atas pekerjaannya dan kemampuan yang dimilikinya dan sebagainya.

Begitu pentingnya tenaga manusia dalam organisasi, maka pihak organisasi harus dapat memelihara agar karyawan dapat bekerja dengan baik, seperti dengan memberikan suatu motivasi agar dicapai kepuasan kerja bagi para karyawan sehingga semangat dan kegairahan kerja mereka meningkat yang akhirnya dicapai suatu prestasi kerja yang tinggi. Jadi kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaan. Ini berarti bahwa konsepsi kepuasan kerja semacam ini melihat kepuasan kerja itu sebagai hasil interaksi manusia dengan lingkungan kerjanya.

Manusia merupakan makhluk yang diciptakan oleh Tuhan yang paling sempurna diantara makhluk yang lainnya. Manusia memiliki akal yang sempurna sehingga dapat berfikir dengan baik dan memiliki hati yang sempurna sehingga memiliki emosi dan perasaan. Perpaduan antara pikiran dan perasaan tersebut, menjadi sinergi yang baik sehingga manusia memiliki keinginan-keinginan dan kebutuhan-kebutuhan yang senantiasa harus dipenuhi.

Manusia memiliki bermacam cara untuk memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan yang bersifat materi, ataupun kebutuhan yang bersifat non-materi.

Menurut Maslow yang dikutip oleh Hasibuan (1995: 108) manusia akan didorong untuk memenuhi kebutuhan yang paling kuat sesuai waktu, keadaan, dan pengalaman yang bersangkutan mengikuti suatu hirarki. Dalam tingkatan ini, kebutuhan pertama yang harus dipenuhi terlebih dahulu adalah kebutuhan fisiologis, seperti balas jasa, istirahat dan sebagainya.

Setelah kebutuhan pertama dipuaskan, kebutuhan yang berikutnya akan menjadi kebutuhan utama yaitu kebutuhan akan keamanan dan rasa aman. Kemudian kebutuhan ketiga setelah yang kedua terpenuhi. Proses tersebut berlanjut sampai terpenuhinya kebutuhan aktualisasi diri, hal ini tercantum dalam teori motivasi. Dengan terpenuhinya kebutuhan tingkat aktualisasi tersebut, maka manusia telah berada pada taraf kepuasan yang tinggi karena telah memaksimalkan penggunaan kemampuan, keahlian dan potensi. Dengan demikian, maka aktualisasi diri akan tercapai jika individu dapat bekerja dengan maksimal sesuai dengan kemampuannya, maka akan tercapai kepuasan kerja.

Menurut Handoko (1992: 193), bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Dengan demikian, kepuasan kerja merupakan keadaan emosional karyawan di mana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu nilai balas jasa yang kerja karyawan dari perusahaan dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.

Karena masalah kepuasan kerja adalah masalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, maka dapat dikatakan bahwa antara kepuasan dan

ketidakpuasan dapat timbul dari sesuatu hal yang sama. Selain itu, kepuasan kerja secara umum menyangkut sikap seseorang mengenai pekerjaannya, karena menyangkut sikap, kepuasan menyangkut berbagai hal seperti kognisi, emosi dan kecenderungan perilaku seseorang. As'ad (2001: 123) mengambil batasan sederhana dari kepuasan kerja, yaitu perasaan seseorang terhadap pekerjaan. Dengan demikian, terdapat tujuan yang penting dari terpenuhinya kepuasan kerja tersebut adalah terciptanya produktivitas yang baik dalam bekerja.

Ada berbagai macam definisi tentang produktivitas yang antara lain adalah menurut Suprihanto (1987: 6) produktivitas merupakan kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu atau diartikan juga sebagai perbandingan antara pengorbanan (input) dengan penghasilan (output).

Produktivitas merupakan masalah yang penting bagi perusahaan, karena bukan hanya penting sebagai pendorong untuk menghasilkan output semaksimal mungkin, tetapi juga menyangkut masalah keuntungan perusahaan dan dapat meningkatkan pendapatan bagi karyawan. Disamping itu dengan adanya kelangsungan hidup perusahaan, produktivitas merupakan realisasi dari cara kerja dan pola kerja.

Penelitian ini dilakukan di Pabrik Selimut Kapas Putih, di Klaten Jawa Tengah dengan jumlah karyawan secara keseluruhan sebanyak 75 orang dan tersebar dalam 2 bagian. Produk yang dihasilkan perusahaan berupa selimut. Perusahaan juga menyertakan karyawan dalam program asuransi jaminan sosial tenaga kerja atau Jamsostek, hal ini dilakukan agar karyawan merasa

dilindungi oleh perusahaan, jika terjadi hal-hal yang tidak diinginkan yang menyangkut kesehatan dan keselamatan kerja. Disamping itu, perusahaan menerapkan upah tambahan untuk pekerjaan yang memerlukan tambahan waktu, dengan demikian program-program tersebut merupakan indikator penerapan kompensasi di perusahaan tersebut.

Perusahaan sering melakukan kunjungan wisata sebagai sebagai indikator penerapan motivasi, wisata tersebut sebagai penghargaan bagi para karyawan dan memberikan perhatian berupa pemberian liburan secara bersama-sama dengan mengunjungi tempat-tempat wisata secara periodik. Pelaksanaan program tersebut diharapkan karyawan tidak merasa jenuh dengan rutinitas pekerjaan setiap hari, sehingga karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan, dan diharapkan produktivitas kerja karyawan akan terus meningkat yang akhirnya perusahaan mampu menghasilkan produk yang tepat dan cepat.

Produktivitas merupakan masalah yang penting bagi perusahaan, karena bukan hanya penting sebagai pendorong untuk menghasilkan output semaksimal mungkin, tetapi juga menyangkut masalah keuntungan perusahaan dan dapat meningkatkan pendapatan bagi karyawan. disamping itu dengan adanya kelangsungan hidup perusahaan, produktivitas merupakan realisasi dari cara kerja dan pola kerja. Sampai saat ini Pabrik Selimut Kapas Putih, menerapkan standar minimal unit perbulan bagi setiap karyawan, artinya jika lebih dari jumlah tersebut, karyawan telah melampaui batas minimal dan produktivitas karyawan tersebut tinggi. Menarik untuk dilakukan penelitian di Pabrik Selimut Kapas Putih, karena perusahaan tersebut telah berupaya

menerapkan prinsip-prinsip manajemen yang modern dengan implementasi kepuasan kerja dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawannya, disamping itu, perusahaan yang terletak di Klaten, Jawa Tengah mudah dijangkau oleh peneliti, sehingga akan memudahkan peneliti dalam upaya pendekatan baik kepada karyawan maupun pengelola perusahaan, dalam upaya peneliti untuk menjawab permasalahan-permasalahan dalam penelitian.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti tentang faktor-faktor kepuasan kerja dan produktivitas kerja dengan judul: "Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Pabrik Selimut Kapas Putih, di Klaten Jawa Tengah".

1.2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Seberapa besar pengaruh variabel-variabel kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan?
2. Variabel kepuasan kerja manakah yang mempunyai pengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

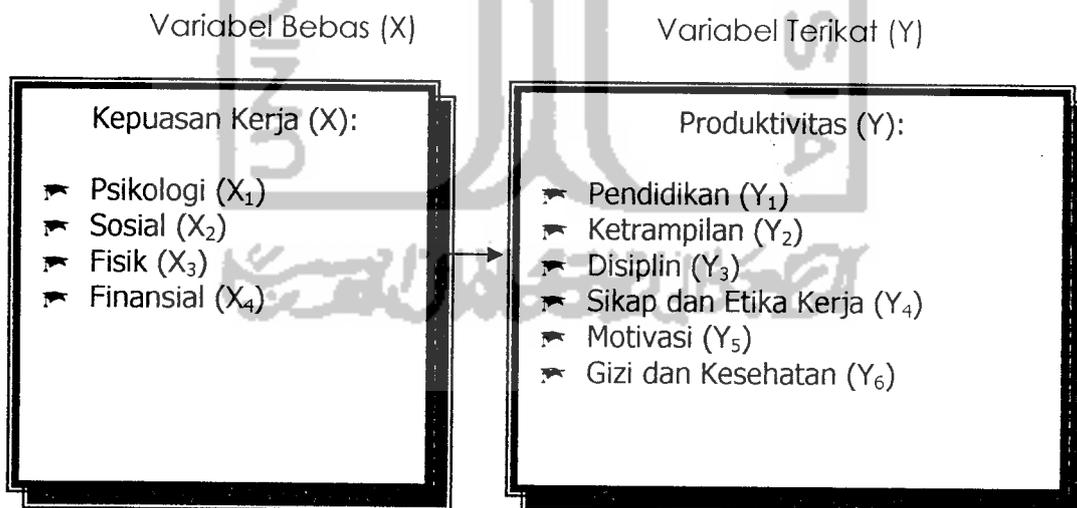
1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruhnya variabel-variabel kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui variabel kepuasan kerja yang mempunyai pengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi pihak manajemen Pabrik Selimut Kapas Putih, sebagai masukan dan alat monitoring untuk mengetahui indikator tingkat kepuasan karyawan Pabrik Selimut Kapas Putih yang berkaitan dengan pekerjaannya.
2. Bagi peneliti, sebagai kesempatan untuk mengetahui sejauh mana ilmu pengetahuan yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan dapat diterapkan dalam sebuah perusahaan atau organisasi, khususnya mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

1.5. Kerangka Pemikiran

Penelitian ini mengetengahkan kerangka pemikiran seperti terlihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 1
Kerangka Pikir Peneilitian

Menurut Hani Handoko (1992: 193) kepuasan kerja (*Job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Moh. As'ad (2001: 104) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai "perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini berarti bahwa konsepsi kepuasan kerja semacam ini melihat kepuasan kerja sebagai hasil interaksi manusia dengan lingkungan kerjanya.

Menurut Martoyo (1996: 123) kepuasan kerja adalah Keadaan emosional karyawan di mana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan/organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja terdiri dari factor finansial, fisik, psikologi dan sosial. (As'ad, 2001: 24)

1. Faktor Finansial

Faktor finansial merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji/kompensasi, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

2. Faktor Fisik

Faktor fisik merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.

3. Faktor Psikologi

Faktor Psikologi merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan ketrampilan.

4. Faktor Sosial

Faktor sosial merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.

Menurut Hasibuan (1995: 199) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka.

Produktivitas dalam doktrin pada Konferensi Oslo, 1984, tercantum definisi umum produktivitas semesta, yaitu suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa untuk lebih banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber riil yang makin sedikit.

Produktivitas kerja sebagai salah satu macam produktivitas individu bukanlah semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja yang sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas untuk kerja juga dipentingkan seperti yang dikatakan. Laeham dan Wixley yang dikutip oleh Sedarmayanti (1995) bahwa produktivitas individu dapat dinilai dari apa yang dilakukan oleh individu tersebut dalam kerjanya.

Produktivitas mengandung pengertian sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Dalam penelitian ini, pengukuran produktivitas kerja karyawan mengacu pada pendapat yang dirumuskan Dewan Produktivitas Nasional Republik Indonesia Tahun 1983 (Tohari, 2002: 450). Faktor-faktor produktivitas kerja adalah:

1. Pendidikan
2. Ketrampilan
3. Disiplin
4. Sikap dan Etika Kerja
5. Motivasi
6. Gizi dan Kesehatan
7. Tingkat Penghasilan
8. Jaminan Sosial
9. Lingkungan dan Iklim Kerja
10. Hubungan Industrial Pancasila
11. Teknologi
12. Sarana Produksi
13. Manajemen
14. Kesempatan Kerja
15. Kesempatan Berprestasi

Berdasarkan faktor-faktor di atas, dapat dibedakan menjadi faktor yang berasal dari tenaga kerja itu sendiri (internal) dan faktor lain diluar tenaga kerja itu sendiri (eksternal). Dalam penelitian ini yang digunakan sebagai

indikator produktivitas adalah faktor internal. Sehingga penelitian ini menggunakan faktor produktivitas adalah:

1. Pendidikan
2. Ketrampilan
3. Disiplin
4. Sikap dan Etika Kerja
5. Motivasi
6. Gizi dan Kesehatan

