

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Di era globalisasi seperti sekarang ini menyebabkan meningkatnya persaingan bisnis sehingga memacu perusahaan – perusahaan untuk memberdayakan dan mengoptimalkan segenap sumber daya yang dimiliki untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya. Sumber daya yang dimiliki perusahaan terbatas sehingga jika tidak dikelola secara efektif dan efisien akan menentukan nasib perusahaan itu sendiri. Cepat atau lambat perusahaan tersebut akan mengalami kehancuran karena pengelolaan sumber daya yang tidak tepat meskipun sumber daya yang dimiliki berlimpah. Sumber daya yang dimiliki perusahaan yaitu: dana atau modal, tenaga kerja, alam dan teknologi. Dana sebagai sumber daya hanya merupakan benda mati yang memungkinkan perusahaan bisa melakukan sesuatu untuk kemajuan perusahaan tersebut tetapi yang dapat menyebabkan sesuatu terjadi di dalam perusahaan adalah sumber daya manusia atau yang sering disebut SDM.

SDM sangat dibutuhkan oleh perusahaan karena apapun sumber daya yang dimiliki perusahaan, SDM mempunyai kedudukan strategik dan penting diantara sumber – sumber daya yang lain. Dalam peranannya mendukung kemajuan perusahaan, SDM harus mempunyai kualitas yang baik sehingga perusahaan akan dapat survive menghadapi persaingan bisnis dewasa ini. Perusahaan sebagai suatu organisasi secara umum mempunyai tujuan yaitu

mengadakan atau menciptakan dan mendistribusikan barang dan jasa yang dibutuhkan masyarakat secara efisien untuk mendapat laba atau keuntungan. Hal ini tidak terlepas dari peran SDM yang akan menentukan kondisi perusahaan dan dapat mewakili suatu keunggulan kompetitif yang akan menghasilkan keuntungan bagi perusahaan jika dikelola dengan baik dan bijaksana. Oleh sebab itu wajar jika dalam konsep manajemen perusahaan modern saat ini, fungsi manajemen SDM menjadi semakin penting untuk meningkatkan kemampuan perusahaan dalam memotivasi tenaga kerja sebagai SDM untuk melakukan pekerjaan dan menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan efisien.

Setiap tenaga kerja atau karyawan akan memberikan hasil kerja yang terbaik jika merasa mempunyai tanggung jawab serta motivasi yang kuat untuk melakukan pekerjaannya. Hal ini didasarkan pada pemenuhan kebutuhan dan keinginan untuk mencapai kepuasan dalam bekerja. Perusahaan yang baik akan selalu memperhatikan kondisi dan prestasi dari masing – masing karyawan yang melakukan pekerjaannya untuk mendukung kegiatan dan tujuan perusahaan sehingga karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan. Dampaknya akan menimbulkan dorongan dalam diri karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik. Adanya hubungan timbal balik antara perusahaan dan karyawan akan menciptakan suasana kerja yang baik dan menimbulkan kepuasan kerja dari dalam diri karyawan tersebut. Hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan adalah tingkat kepuasan kerja dari para karyawan yang akan mendukung kemajuan perusahaan.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang mencerminkan sikap menyenangkan atau tidak menyenangkan dari para tenaga kerja atau karyawan dimana mereka memandang pekerjaannya secara positif atau negatif. Kepuasan kerja mempunyai arti penting baik bagi karyawan maupun perusahaan terutama untuk menciptakan keadaan positif di lingkungan kerja dan untuk memberi dorongan kepada karyawan agar lebih berprestasi dalam bekerja. Jika karyawan memandang tugas pekerjaannya secara positif maka tingkat kepuasan kerjanya tinggi tetapi sebaliknya jika karyawan memandang pekerjaannya secara negatif maka tingkat kepuasan kerjanya rendah. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh faktor kondisi dan lingkungan kerja perusahaan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi perilaku individu dalam bekerja sehingga kondisi dan lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan akan mengakibatkan keuntungan bagi perusahaan karena karyawan merasa puas dalam melakukan pekerjaannya dan merasa betah untuk bekerja lebih lama di perusahaan tersebut tanpa timbul banyak keluhan dari para karyawan tersebut. Kebijakan pihak manajemen memberdayakan perusahaan melalui lingkungan kerja yang manusiawi tidak semata – mata mengeksploitasi tenaga kerja kemudian menciptakan sistem yang tidak harmonis dalam pengembangan karir ataupun potensinya, menghargai hak dan martabat karyawan juga perlu diperhatikan sebagai upaya untuk menciptakan kepuasan kerja. Hal ini akan membuat karyawan merasa dihargai, dapat mencapai kinerja yang baik dan unggul, produktivitas tinggi, dan rasa kepuasan terhadap dirinya sendiri dan

perusahaan sehingga tujuan karyawan dan perusahaan dapat tercapai secara integratif.

Faktor lain yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja adalah gaji. Gaji atau imbal jasa merupakan unsur pendorong yang kuat bagi karyawan untuk tetap bertahan atau keluar dari perusahaan jika karyawan yang bersangkutan menemukan peluang imbal jasa yang lebih baik. Karyawan yang cakap dalam perusahaan secara otomatis akan melakukan “lompat pagar” untuk memilih perusahaan yang memberikan andil besar dalam mengembangkan perusahaan tetapi gaji yang diperoleh dirasa tidak seimbang dan merasa diperlakukan tidak adil oleh perusahaan. Gaji atau imbal jasa yang rendah dan tidak mencukupi mengakibatkan karyawan stress dan tidak puas sehingga produktivitas kerja menurun karena gaji yang diterima tidak sesuai dengan pekerjaan yang dihasilkan, tetapi jika gaji yang diterima sesuai dengan hasil pekerjaannya maka karyawan akan merasa puas dalam bekerja. Oleh sebab itu imbal jasa yang diberikan harus mencerminkan keadilan, tetap layak dan memadai. Imbalan yang adil dan layak adalah yang diberikan perusahaan kepada karyawannya yang memungkinkan penerimanya memuaskan berbagai kebutuhan sesuai standar hidup dari tenaga kerja yang bersangkutan dan sesuai dengan standar pengupahan dan penggajian yang berlaku dipasaran kerja. Distribusi gaji dan kepuasan juga dapat dilihat dari lokasi kota dimana perusahaan itu berada dan juga bisa dilihat dari jenis industri dimana karyawan tersebut bekerja. Komunikasi antara karyawan dengan top manajer juga sangat diperlukan untuk menciptakan kepuasan kerja di dalam

perusahaan. Adanya keterbukaan antara top manajer dengan karyawan merupakan penyebab adanya kepuasan kerja. Pertemuan yang dilakukan secara rutin misalnya dalam satu bulan sekali atau tatap muka secara empat mata dengan top manajer dapat dilakukan jika memang diperlukan sehingga tenaga kerja merasa dipercaya dan diperhatikan. Komunikasi yang kurang baik antara top manajer dengan karyawan dapat menimbulkan konflik dalam perusahaan. Karyawan merasa tidak aman, diperlakukan secara tidak jujur dan merasa tidak diberi kesempatan yang sama untuk mengembangkan potensi dan mengeluarkan pendapat sebagai bahan masukan bagi perusahaan. Hal ini akan berakibat pada ketidakpuasan kerja karena adanya keterbatasan komunikasi antara top manajer dengan karyawan sehingga menyebabkan semangat kerja menurun. Lain halnya perusahaan yang selalu membuka diri dengan segala masukan dari para tenaganya. Selalu ada keterbukaan antara top manajer dengan karyawannya akan mempunyai dampak positif bagi kemajuan perusahaan itu sendiri karena karyawan merasa diperhatikan dan dihargai pendapatnya untuk membantu memberi masukan bagi kemajuan perusahaan.

Faktor pengembangan karier terhadap karyawan merupakan faktor yang tidak kalah penting yang mempengaruhi kepuasan kerja diantara faktor – faktor yang telah disebutkan diatas. Tujuannya adalah untuk memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerjanya agar tercapai keseimbangan anantara hak dan kewajiban yang diterima karyawan dan tanggung jawab yang diberikan dalam melakukan pekerjaannya sehingga produktivitas kerja tercapai dengan baik. Fungsi pengembangan karier

biasanya tanggung jawab langsung dari para pimpinan perusahaan atau top manajer dan jika diterapkan dengan baik akan membangkitkan gairah kerja dan memberikan keuntungan bagi perusahaan. Karyawan dengan karier yang baik biasanya mendapat imbalan atas hasil kerja yang telah ditunjukkannya dan perusahaan akan mengembangkan kariernya dengan cara menempatkannya pada posisi jabatan yang lebih tinggi sehingga karyawan merasa dihargai dan timbul kepuasan dalam diri karyawan tersebut.

Dalam suatu perusahaan, kepuasan kerja sangat diperlukan untuk meningkatkan produktivitas kerja yang akan berakibat pada meningkatnya keuntungan bagi perusahaan. Perputaran karyawan dan tingkat absensi yang tinggi dapat menunjukkan tingkat kepuasan kerja pada suatu perusahaan. Adanya kepuasan kerja yang tinggi dari para karyawan mengakibatkan pekerjaan dapat dilakukan secara cepat dan lebih baik. Hasil akhirnya adalah terpenuhinya target perusahaan secara keseluruhan yang akan meningkatkan jumlah keuntungan yang diterima perusahaan.

Dari uraian di atas maka dalam penelitian ini diambil judul “ **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Swasti Pandawa Armada Magelang** “.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

PT. Swasti Pandawa Armada Magelang adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang permintaan hasil produksi. Mengingat pentingnya pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan inilah yang menjadi dasar penelitian ini dilakukan.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas maka rumusan masalah yang akan dibahas adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kepuasan kerja karyawan di PT. Swasti Pandawa Armada Magelang ?
2. Bagaimana produktivitas kerja karyawan di PT. Swasti Pandawa Armada Magelang ?
3. Bagaimana hubungan kepuasan kerja dan produktivitas karyawan di PT. Swasti Pandawa Armada Magelang ?

## **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

Maksud penelitian ini adalah mengumpulkan informasi mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagi kepentingan penelitian dan untuk memenuhi tugas akhir.

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan penulis adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh faktor – faktor kepuasan kerja yang meliputi gaji atau imbal jasa, lingkungan kerja, komunikasi, dan pengembangan

karier terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Swasti Pandawa Armada Magelang.

2. Untuk mengetahui faktor kepuasan kerja yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Swasti Pandawa Armada Magelang.

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Penulis berharap penelitian ini dapat berguna, baik bagi perusahaan yang diteliti, bagi masyarakat, khususnya di lingkungan perguruan tinggi, maupun bagi penulis sendiri, yaitu :

1. Bagi penulis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan terapan mengenai manajemen sumber daya manusia pada umumnya, dan khususnya mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Swasti Pandawa Armada Magelang.
2. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan perusahaan dan sebagai bahan masukan dalam pengambilan kebijaksanaan khususnya masalah tenaga kerja.
3. Bagi masyarakat, khususnya di lingkungan perguruan tinggi, hasil penelitian diharapkan dapat menambah pengetahuan para pembaca mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan



## 1.5 Kerangka Penelitian Dan Hipotesis

Sumber Daya Manusia dalam organisasi Perusahaan merupakan factor produksi yang penting. Untuk mengelola Sumber Daya Manusia tersebut diperlukan manajemen personalia yang mengatur masalah – masalah yang berkenaan dengan kepegawaian, antara lain mengusahakan agar kebutuhan karyawan terpenuhi sehingga tercapai kepuasan dalam bekerja.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda – beda sesuai dengan system nilai – nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek – aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan karyawan tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya, demikian juga sebaliknya.

Menurut Keith Davis dalam buku *Human Behavior at Work* (1985;96) :

*“ Job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employees view their work ”.*

Menurut Wexley dan Yuki dalam buku *Organizational Behavior and Personnel*

*Psychology* (1977;98) :

*“ The way an employee feels about his or her job.  
It is a generalized attitude toward the job based on evaluation of different aspect of the job “.*

Berdasarkan uraian diatas, dapat diketahui bahwa kepuasan kerja adalah perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan dari seseorang sebagai

hasil interaksinya dengan pekerjaan dan lingkungan pekerjaan itu. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Pada umumnya setiap karyawan yang tidak merasa adanya kepuasan dalam bekerja, maka karyawan tersebut akan mengalami penurunan produktivitas kerja. Seorang karyawan yang tidak merasakan kepuasan kerja cenderung menjadi malas dalam bekerja bahkan akan mempengaruhi produktivitas kerja.

Menurut Encyclopedia Britanica dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia (1982;27) :

*“ Produktivitas dalam ekonomi berarti rasio dari hasil yang dicapai dengan pengorbanan yang dikeluarkan untuk menghasilkan sesuatu “.*

Menurut Whitmore dalam buku Human Resource Management (1979;2) :

*“ Productivity is a measure of the use of the resources of an organization and is usually expressed as a ratio of the output obtained by the use resources to the amount of resources employed “.*

#### Skema Pemikiran

Faktor Kepuasan Kerja :

- Gaji atau Imbal Jasa
- Lingkungan Kerja
- Komunikasi
- Pengembangan Karier

Kepuasan Kerja  
Karyawan

Produktivitas  
Kerja

Skema diatas menggambarkan kepuasan kerja dalam mempengaruhi produktivitas kerja sehingga mempunyai dampak terhadap tingkat laba pada perusahaan dalam hal ini PT. Swasti Pandawa Armada Magelang.

Tingkat kepuasan kerja akan berdampak juga pada tingkat absensi dan perputaran karyawan yang akan mempengaruhi produktivitas kerja dan menentukan besar kecilnya laba perusahaan.

Dari uraian diatas dapat dibuat perumusan hipotesis bahwa kepuasan kerja yang meningkat akan mempengaruhi meningkatnya produktivitas kerja karyawan.

## **1.6 Metode Penelitian**

Dalam penelitian ini untuk mendapatkan, mengumpulkan, menyusun, menganalisa data dan informasi yang dibutuhkan sesuai dengan permasalahan yang dibahas maka penulis menggunakan penelitian deskriptif karena menentukan dan melaporkan keadaan yang ada menurut kenyataan yang sebenarnya. Penelitian deskriptif menggunakan data supaya dapat menguji hipotesis yang diajukan atau untuk menjawab pertanyaan mengenai keadaan atau status dari subyek yang diteliti.

Untuk pengumpulan data, penulis menggunakan teknik pengumpulan data, yaitu :

1. Penelitian Lapangan, yaitu penelitian dengan melakukan kunjungan langsung pada objek yang diteliti dalam perusahaan, dengan cara :

a. Wawancara

Wawancara ini dilakukan dengan mengadakan tanya jawab secara langsung dengan pihak – pihak yang mempunyai hubungan dengan masalah yang diteliti.

b. Kuesioner

Kuesioner atau daftar pertanyaan diberikan kepada responden yang akan diteliti. Daftar pertanyaan digunakan terutama berisi mengenai pertanyaan – pertanyaan tentang variable penelitian.

2. Studi Kepustakaan, yaitu penelitian dilakukan dengan membaca mengutip secara langsung maupun tidak dari buku – buku, literatur yang bersifat ilmiah dan berhubungan langsung dengan topik yang diteliti.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh anggota populasi yaitu karyawan tetap PT. Swasti Pandawa Armada Magelang yang berjumlah 55 orang karyawan bagian produksi.

Pengambilan sampel dilakukan secara random sampling yaitu mengambil secara acak karena masing – masing anggota populasi mempunyai derajat dan kualifikasi yang sama atau setara untuk dijadikan sampel tanpa menentukan kriteria dari anggota populasi yang diambil Soehardi Sigit, dalam bukunya Pengantar Metodologi Penelitian (2001;82).

Dalam penelitian ini digunakan alat statistik sebagai berikut :

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Yaitu suatu teknik statistik yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel gaji ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), komunikasi ( $X_3$ ), dan pengembangan karier ( $X_4$ ) dengan variabel produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ).

Adapun persamaan umum Regresi Linear Berganda adalah sebagai berikut : (Algifari “ Statistika Induktif untuk Ekonomi dan Bisnis “ 1997;158)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

Dimana :

$Y$  = produktivitas

$a$  = konstanta

$X_1$  = gaji atau imbal jasa

$X_2$  = lingkungan kerja

$X_3$  = komunikasi

$X_4$  = pengembangan karier

$b_1$  = koefisien regresi  $X_1$

$b_2$  = koefisien regresi  $X_2$

$b_3$  = koefisien regresi  $X_3$

$b_4$  = koefisien regresi  $X_4$

b. Uji F

Untuk mengetahui apakah semua variabel independent ( $X_1, X_2, X_3, X_4$ ) secara bersama – sama ( simultan ) dapat berpengaruh terhadap variabel dependent (Y) dilakukan dengan cara membandingkan nilai kritis  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ . Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  (nol) ditolak dan  $H_A$  diterima. Nilai  $F_{hitung}$  bisa didapatkan dari olah data menggunakan program Bantu SPSS Versi 10.0 ( Singgih Santosa “ Menggunakan SPSS Versi 10.0 “ 1999 )

c. Uji t

Untuk mengetahui pengaruh variabel independent secara individual terhadap variabel dependent dengan membandingkan nilai kritis  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  (nol) ditolak dan  $H_A$  diterima. Nilai  $t_{hitung}$  bisa didapatkan dari olah data menggunakan program Bantu SPSS Versi 10.0 ( Singgih Santosa “ Menggunakan SPSS Versi 10.0 “ 1999)

d. Uji  $r^2$

Untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh semua variabel independent ( $X_1, X_2, X_3, X_4$ ) terhadap nilai variabel dependent (Y) dapat ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi ( $r^2$ ) antara 0 sampai dengan 1. Jika  $r^2$  mendekati nol maka pengaruh variabel independent terhadap nilai variabel dependent kecil tetapi jika  $R^2$

mendekati satu maka pengaruh variabel independent terhadap nilai variabel dependent besar ( Algifari “ Statistik untuk Bisnis dengan Regresi, Korelasi, dan Nonparametrik “ 1996 ; 317 ) dengan rumus :

$$R_{adj}^2 = 1 - \left[ (1 - R^2) \frac{n-1}{n-2} \right]$$

Keterangan :

$R_{adj}^2$  = koefisien determinasi yang disesuaikan

n = jumlah sampel

$R^2$  = koefisien determinasi

### **1.7 Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian**

Dalam penyusunan skripsi ini dipilih lokasi penelitian di PT. Swasti Pandawa Armada Magelang yang beralamat di JL. Mayjend Bambang Soegeng 7 Mertoyudan Magelang.

Penelitian di PT. Swasti Pandawa Armada Magelang dilakukan pada bulan Maret – April 2005.