

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi penting yang dimiliki perusahaan disamping faktor lain seperti alam, modal dan pengusaha. Pimpinan perusahaan dituntut untuk lebih memperhatikan faktor sumber daya manusia. Hal ini dimaksudkan karena kelangsungan hidup perusahaan selain dipengaruhi oleh faktor modal yang besar, bahan baku yang banyak, peralatan yang canggih, dan mesin-mesin yang serba modern juga dipengaruhi oleh faktor manusia yang menjalankan aktivitas mengoperasikan segala peralatan dalam perusahaan. Suatu perusahaan tidak akan memproduksi barang atau jasa tanpa peran manusia sebagai sumber daya yang menjalankan seluruh kegiatan operasi perusahaan.

Karyawan perusahaan sebagai salah satu sumber daya dalam proses produksi senantiasa dituntut untuk bekerja secara optimal. Dengan bekerja secara optimal diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja perusahaan. Peningkatan produktivitas kerja perusahaan diwujudkan dengan meningkatnya volume penjualan yang berarti bertambahnya keuntungan perusahaan.

Peningkatan produktivitas antara lain ditentukan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang terlibat di dalam proses industri. Oleh karena itu peningkatan kualitas SDM sangat diperlukan untuk menunjang peningkatan produktivitas kerja karyawan. Selain kualitas itu kepuasan kerja karyawan

dalam bekerja juga menentukan produktivitas kerja dan juga disiplin kerja akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yang dapat memenuhi kebutuhannya akan memperoleh kepuasan. Dengan adanya kepuasan dalam bekerja maka semangat kerja karyawan menjadi tinggi, sehingga mampu meningkatkan produktivitas kerja. Menurut As'ad (1991 : 104) bahwa :

“Karyawan akan merasa puas apabila pekerjaannya dapat dirasakan oleh masyarakat luas dan mendapatkan respon positif dari masyarakat yang merasakan langsung maupun secara tidak langsung. Dari respon positif tersebut, kemudian menjadi pemicu bagi para karyawan untuk berbuat lebih baik di kemudian hari.”

Kepuasan kerja adalah sebagai perasaan seorang terhadap pekerjaannya. Dengan lingkungan kerja yang baik membuat karyawan dapat bekerja secara efektif, sedangkan kepuasan akan mereka raih apabila hasil dari pekerjaannya itu bisa mendapatkan manfaat yang besar dan mendapat respon positif dari masyarakat.

Persoalan-persoalan demonstran sering terjadi karena adanya perbedaan antara pihak perusahaan dengan pihak karyawan. Kondisi tempat kerja yang kurang memadai, kemudian pekerja mengharapkan hasil kerja yang maksimal tetapi kenyataannya order atau jatah dari perusahaan yang harus dikerjakan dibatasi. Pekerja mengharapkan diperlukan seperti manusia sewajarnya tetapi kenyataannya sering diperlakukan seperti mesin untuk bekerja 24 jam sehari. Hal-hal demikian menjadikan para pekerja terkurangi kepuasannya dalam bekerja sehingga pekerja datang terlambat, pulang kerja

semaunya, sering ijin atau tidak masuk kerja. Sehingga dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah tersebut maka produktivitas kerja karyawan juga turun.

Diasumsikan bahwa produktivitas kerja selain dipengaruhi oleh kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh pelatihan kerja. Apabila setiap karyawan memiliki pelatihan kerja yang tinggi, maka perusahaan dapat meningkatkan produktivitasnya secara efisien dan efektif. Sebaliknya apabila setiap karyawan memiliki pelatihan kerja yang rendah, maka dapat menurunkan produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu tindakan pelatihan harus diterapkan agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar.

Mengingat pentingnya kepuasan dan pelatihan kerja, maka hal ini perlu mendapat perhatian. Apabila karyawan mempunyai pelatihan kerja yang tinggi dan memperoleh kepuasan dalam bekerja maka rasa memiliki, tanggung jawab dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan akan tinggi. Dengan meningkatnya loyalitas karyawan maka produktivitas karyawan akan meningkat pula.

Berdasarkan uraian diatas, bahwa produktivitas kerja berhubungan erat dengan kepuasan kerja dan disiplin kerja. Sehingga hal inilah yang mendorong penulis untuk mengadakan penelitian dengan judul :

“PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN BIRO ADMINISTRASI UMUM PADA UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA”

## **B. Perumusan Masalah**

Kondisi karyawan sangat dipengaruhi kepuasan kerja dan pelatihan kerja untuk meningkatkan produktivitas kerja, maka perlu diteliti lebih lanjut pengaruh kepuasan kerja dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja bagian Biro Administrasi Umum pada Universitas Muhammadiyah Surakarta?
2. Apakah ada pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja bagian Biro Administrasi Umum pada Universitas Muhammadiyah Surakarta?
3. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja dan pelatihan kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan bagian Biro Administrasi Umum pada Universitas Muhammadiyah Surakarta?

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian Biro Administrasi Umum pada Universitas Muhammadiyah Surakarta?

2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian Biro Administrasi Umum pada Universitas Muhammadiyah Surakarta?
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan pelatihan kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan bagian Biro Administrasi Umum pada Universitas Muhammadiyah Surakarta?

#### **D. Manfaat Penelitian**

1. Secara teoritis hasil penelitian ini bisa digunakan untuk kepentingan ilmiah dan diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi penelitian yang akan datang dan bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan.
2. Secara praktis manfaat dari hasil penelitian ini adalah bagi :
  - a. Universitas Muhammadiyah Surakarta : penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi pimpinan untuk menentukan kebijakan terutama dalam upaya peningkatan produktivitas kerja karyawan.
  - b. Peneliti : selain sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana di Universitas Muhammadiyah Surakarta, juga diperoleh pengalaman penelitian sehingga dapat memperkaya wawasan peneliti.

#### **E. Sistematikan Penulisan**

Untuk memberikan gambaran, penulisan akan menjelaskan secara garis besar materi yang terkandung dalam masing-masing bab :

## BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematikan penyusunan skripsi.

## BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini berisi tentang teori-teori yang dipakai dalam menyusun skripsi yang meliputi pengertian produktivitas, faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, pengukuran produktivitas, kegunaan produktivitas, pengertian kepuasan kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, pengertian pelatihan kerja, tujuan pelatihan kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan kerja.

## BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini akan dibahas mengenai kerangka pemikiran, hipotesis, data dan sumber data, metode pengumpulan data, serta metode analisis data.

## BAB IV : PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN

Dalam bab ini penulis menguraikan gambaran umum perusahaan, sejarah dan perkembangan perusahaan, struktur organisasi dan analisa data.

## BAB V : PENUTUP

Dalam bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran-saran yang nantinya dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi Universitas Muhammadiyah Surakarta.