

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sistem manajemen dalam suatu perusahaan merupakan pusat dari seluruh kebijakan yang akan dilaksanakan oleh perusahaan. Melalui sistem manajemen yang baik, perusahaan akan dapat merencanakan program, mengorganisasikan setiap bagian organisasi, melaksanakan program yang telah direncanakan serta mengendalikannya agar sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Untuk mencapai tujuannya, perusahaan harus mampu mengelola dengan baik setiap unsur internal maupun unsur eksternalnya.

Pihak internal merupakan seluruh bagian perusahaan yang berfungsi untuk melakukan aktifitas perusahaan, sedangkan pihak eksternal merupakan pihak di luar perusahaan. Stabilitas usaha perusahaan dapat terjadi apabila terdapat kondusifitas hubungan antara perusahaan dengan pihak internal maupun eksternal. Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk menjaga stabilitas internal perusahaan dapat dilakukan dengan mempertahankan kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja merupakan suatu hal yang sifatnya individualistis. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda, kepuasan kerja sebagai efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan.

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, karakteristik individual, serta hubungan kelompok di luar pekerjaan itu sendiri. Kepuasan kerja sebagai respon emosional menunjukkan perasaan yang menyenangkan berkaitan dengan pandangan karyawan terhadap pekerjaannya. Guna mengetahui bagaimana kondisi sebenarnya mengenai kepuasan kerja karyawan di CV. Anugerah Petualang dilakukan studi pra penelitian, yaitu dengan cara membagikan kuesioner sementara atas aspek indikator mengenai kepuasan kerja terhadap 20 responden. Berdasarkan penyebaran kuesioner tersebut diperoleh data pada tabel 1.1.

Tabel 1.1 Hasil Pra Survey Kepuasan Kerja Karyawan CV. Anugerah Petualang

No	Pernyataan	Jawaban		Jumlah Karyawan	Target dalam %
		Setuju	Tidak Setuju		
1.	Gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan kesepakatan	80 %	20%	20	100 %
2.	Gaji yang diberikan oleh perusahaan sudah cukup untuk keperluan pribadi	25 %	75 %	20	100 %
3.	Pekerjaan saat ini sangat berarti untuk karyawan	75 %	25 %	20	100 %
4.	Hubungan dengan rekan kerja terjalin dengan baik dan saling memiliki rasa kekeluargaan	70 %	30 %	20	100 %
Rata-Rata		62,5%	37,5%	20	100 %

Sumber : Hasil olah data kuesioner sementara (2019)

Berdasarkan Tabel 1.1, dapat diketahui kondisi kepuasan karyawan terhadap gaji CV. Anugerah Petualang belum sesuai dengan yang diharapkan. Hal

ini dapat dilihat dari banyaknya karyawan yang memberikan kecenderungan jawaban tidak setuju. Berdasarkan data di atas, dapat disimpulkan bahwa karyawan CV. Anugerah Petualang merasa gaji yang diberikan perusahaan bukan faktor utama yang dapat memberikan kepuasan kerja kepada karyawan. Menurut karyawan, pimpinan perusahaan masih kurang dalam memberikan bimbingan dan pengarahan terhadap pekerjaan, serta penghargaan yang diberikan kepada karyawan dirasa masih kurang baik.

Salah satunya adalah sudut pandang kemanusiaan, bahwa kepuasan kerja dapat menciptakan kegiatan yang dapat mempengaruhi fungsi-fungsi perusahaan. Perbedaan kerja antar unit organisasi dapat mengidentifikasi potensi persoalan yang akan muncul. Buhler menjelaskan bahwa salah satu tujuan organisasi adalah dengan menempatkan kepuasan kerja sehingga memiliki pengaruh terhadap nilai ekonomis pada perusahaan itu sendiri. Jika perusahaan percaya bahwa karyawan dapat selalu berganti dan tidak mempersiapkan investasi karyawan jangka panjang akan berdampak buruk bagi perusahaan. Apabila perusahaan menerapkan hal tersebut, maka risiko paling buruknya adalah perilaku turnover yang juga berdampak pada melambungnya biaya training, ketidaksesuaian pekerjaan, dan sebagainya. Kepuasan kerja karyawan didorong oleh beberapa faktor, di antaranya adalah penghasilan (gaji), pekerjaan, lingkungan kerja (fisik maupun non fisik).

Menurut Mulyadi (Sigit & Kustiyono, 2020) gaji umumnya merupakan pembayaran atas apa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang

jabatan manajer dan umumnya gaji diberikan secara tetap per bulan.”Kompensasi adalah hal yang penting bagi karyawan untuk memenuhi kebutuhan keluarga, namun gaji juga penting bagi perusahaan guna mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kualifikasi serta akan menurunkan tingkat turnover karyawan, dimana saat tingkat turnover tinggi akan berimbas terhadap biaya perusahaan. Berdasarkan dari hal tersebut, gaji sangat diperlukan supaya karyawan loyal terhadap perusahaan.

Menurut Luthan (Suciadi, Wijaya, & Remiasa, 2017) mengartikan pekerjaan itu sendiri sebagai keadaan dimana karyawan menemukan tugas-tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk bertanggung jawab dalam pekerjaannya. Dimana jika seseorang menguasai pekerjaan itu kemungkinan besar pekerjaan akan cepat selesai dan dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Namun jika mutu dari karyawan tidak menguasai akan mempengaruhi rekan kerja yang berpengalaman terhadap pekerjaan itu.

Fisher (Lusianginrum, Afifatushilihah, & Fadhilah, 2020) berpendapat bahwa rekan kerja diartikan sebagai kualitas persahabatan atau kepedulian yang menyediakan jaminan emosional, instrumental, informasi yang dibutuhkan, serta memberikan bantuan untuk mengatasi situasi yang menekan di tempat kerja. Shockley & Zalabak memaparkan pengalaman komunikasi dengan rekan kerja sangat mempengaruhi kinerja sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi terhadap kualitas dan kuantitas pekerjaannya (Suciadi, Wijaya, & Remiasa, 2017). Dapat disimpulkan, rekan kerja adalah seseorang atau sekelompok orang yang

mempunyai hubungan timbal balik dalam mendukung setiap pekerjaan di tempat kerja.

Organisasi diharapkan mampu bersikap adil atas apa yang telah diberikan karyawan kepada organisasi, setiap karyawan berhak mendapatkan kepuasan dalam bekerja. Guna mewujudkan kepuasan kerja karyawan perlu adanya hubungan atau keterikatan kerja antara karyawan dengan top management, karyawan akan merasa puas atas pekerjaannya apabila pimpinannya tersebut mengimplementasikannya dalam bentuk peningkatan penghasilan, penempatan divisi sesuai bidangnya, lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik yang dapat mendukung kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pra-survey sementara kepada sebagian karyawan CV. Anugerah Pertualang, mengindikasi masalah kepuasan kerja terhadap gaji untuk diteliti lebih lanjut. Maka penulis tertarik untuk meneliti dengan judul penelitian : **“DESKRIPSI KEPUASAN KERJA KARYAWAN CV. ANUGERAH PETUALANG”**.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Merujuk pada latar belakang di atas, sehingga dapat disimpulkan bahwa perumusan masalah pada penelitian ini adalah bagaimana deskripsi kepuasan kerja berdasarkan gaji, pekerjaan, hubungan rekan kerja, dan kepemimpinan CV. Anugerah Petualang ?

### **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini antara lain :

Untuk mengetahui deskripsi kepuasan kerja berdasarkan gaji, pekerjaan, hubungan rekan kerja dan kepemimpinan pada CV. Anugerah Petualang Demak

#### **1.3.2 Manfaat Penelitian**

##### **1. Manfaat Praktis**

Bagi CV. Anugerah Petualang dapat mengetahui seberapa besar dampak gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Sehingga hasil penelitian ini dapat menjadi referensi dalam melakukan kebijakan-kebijakan perusahaan.

##### **2. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan mengenai faktor-faktor yang mendorong kepuasan kerja karyawan.