

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu kunci kesuksesan sebuah perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang efisien dan efektif dapat meningkatkan produktifitas dan kinerja baik karyawan maupun organisasi. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan faktor yang mempengaruhi produktifitas dan kinerja karyawan, dan salah satunya yang penting adalah kepuasan kerja (Hassan, 2009). Karyawan yang mempunyai tingkat kepuasan kerja tinggi akan cenderung lebih berkomitmen dan memberikan kontribusi serta memiliki dedikasi tinggi terhadap perusahaan dan akhirnya mempunyai kemauan untuk bekerja lebih keras dan lebih produktif. Sebaliknya, karyawan dengan tingkat kepuasan kerja rendah cenderung akan melakukan turnover, serta menurunnya kedisiplinan dan produktivitas kerja (Robbins, 2012). Pentingnya kajian tentang kepuasan kerja banyak diungkapkan dalam penelitian penelitian terdahulu, dan dalam penelitian tersebut diungkapkan banyaknya faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, seperti isi pekerjaan, otonomi, kejelasan peran, evaluasi kinerja, manajemen, kompensasi, gaji, reward, lingkungan kerja, lingkungan fisik, hubungan karyawan dengan atasan, hubungan karyawan dengan rekan kerja, promosi dan pelatihan (Wheatley dkk, 2017). Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individual memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya (Handoko, 2000). Suwarno (2011) Kepuasan kerja adalah

cara individu merasakan pekerjaannya yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan. Pemahaman serupa juga dikemukakan oleh Wibowo (2011) Kepuasan kerja adalah derajat positif atau negatifnya perasaan seseorang mengenai berbagai segi tugas-tugas pekerjaan, tempat kerja dan hubungan dengan sesama pekerja. Malayu S.P Hasibuan (2013) Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Mila Badriyah (2015) Sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja. Robbins (2016) mengemukakan, bahwa kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Demikian juga Gibson (2016) menyatakan, bahwa kepuasan kerja ialah sikap seorang terhadap pelayanan mereka, sikap itu berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya. Begitu pula dengan George Dan Jones (2016) kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan, keyakinan, dan pikiran tentang bagaimana respon terhadap pekerjaannya. Karyoto (2016) kepuasan adalah suatu hal yang dapat mempengaruhi perilaku kerja, kelambanan kerja, ketidakhadiran, dan keluar masuknya pegawai. Selanjutnya bersumber dari sumber daya dan penyebab kepuasan karena kepuasan sangat penting untuk meningkatkan kinerja perorangan.

Penulis melakukan wawancara di PT Kalbe Farma pada tanggal 9 Juli 2020. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan ketika wawancara berlangsung, terdapat 7 informan dan dari rata-rata semua hasil yang di dapat menunjukkan

kepuasan mereka bekerja di PT Kalbe Farma sudah sangat sesuai dengan apa yang mereka terima, sehingga penulis dapat menarik kesimpulan bahwa setiap karyawan yang bekerja memiliki kepuasan tersendiri dalam pekerjaannya, karyawan mengatakan ia merasa puas dari sisi kebersihan lingkungannya dan juga fasilitas yang diberikan. Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan aspek yang penting yang harus dimiliki oleh seorang karyawan, mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai tujuan perusahaan. Kepuasan kerja karyawan di PT Kalbe Farma bisa dikatakan cukup baik, karena lingkungan kerja yang bersih sehat serta keamanan dan peninjauan yang bagus, serta subjek mengatakan sudah cukup sesuai untuk pendapatan yang diterima maupun segala fasilitas di tempat kerjanya. Kepuasan adalah suatu hal yang dapat mempengaruhi perilaku kerja, kelambanan kerja, ketidakhadiran, dan keluar masuknya pegawai. Selanjutnya bersumber dari sumber daya dan penyebab kepuasan karena kepuasan sangat penting untuk meningkatkan kinerja perorangan Karyoto (2016). Setiap karyawan yang bekerja, memiliki tanggungjawab masing-masing dalam pekerjaannya. Sebagai atasan sebisa mungkin selalu memperhatikan kepuasan karyawannya agar membuat mereka semakin bersemangat dalam bekerja, dan kepuasan kerjanya cukup baik. Serta pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka betapa pentingnya kepuasan kerja karyawan yang harus dimiliki para karyawan yang bekerja dalam suatu

instansi atau perusahaan. Maka dengan ini, peneliti ingin mengetahui lebih dalam, tentang Kepuasan Kerja Karyawan di PT Kalbe Farma.

## 1.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk memahami kepuasan kerja karyawan di PT Kalbe Farma.

## 1.3 Manfaat Penelitian

### 1.3.1 Manfaat Teoritis :

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu sumber informasi bagi semua pihak terkait untuk melakukan penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

### 1.3.2 Manfaat Praktis :

#### a. Bagi Karyawan:

Untuk menambah wawasan mengenai pentingnya kepuasan kerja karyawan dan meningkatkan hal-hal yang mungkin masih kurang atau dibutuhkan dari karyawan seharusnya.

#### b. Bagi perusahaan :

Diharapkan agar dapat dipergunakan sebagai pertimbangan dalam kebijaksanaan perusahaan terutama dalam bidang personalia dan diharapkan agar dapat menjadi masukan dan bahan pertimbangan bagi PT Kalbe Farma di solo untuk mengambil suatu kebijaksanaan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan ke tingkat yang lebih tinggi dari sebelumnya.

#### c. Bagi Peneliti :

Mahasiswa mendapat informasi dan fakta kerja dalam bidang industri dan dapat mengembangkan pengalamannya di dunia kerja yang akan di dapat esok.

#### 1.4 Keaslian Penelitian

Penelitian ini adalah benar dilakukan oleh peneliti sendiri. Sebelumnya banyak peneliti yang telah melakukan penelitian berkaitan dengan topik tersebut.

Berikut adalah referensi sumber data dari berbagai pihak :

**Tabel 1.1**  
*Keaslian Penelitian*

<b>No.</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Penulis</b>	<b>Tahun</b>	<b>Rancangan Penelitian</b>	<b>Hasil</b>
1	Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Pos Indonesia (PERSERO) cabang Kebumen	RISTYAHANA NURBAHAR	2015	Kualitatif	Perusahaan yang professional akan menghasilkan kepuasan kerja karyawan yang maksimal.
2	KEPUASAN KARYAWAN LITERATUR	KERJA STUDI Nimas Ayu Aulia Pitasari1 , Mirwan Surya Perdhana2	2018	Kualitatif	Banyaknya faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, seperti isi pekerjaan, otonomi, kejelasan peran, evaluasi kinerja, manajemen, kompensasi, gaji, reward, lingkungan kerja, lingkungan fisik, hubungan karyawan dengan atasan, hubungan karyawan dengan rekan kerja, promosi dan pelatihan
3	Kepuasan Kerja Karyawan PT. Utama Bina Farma di Pontianak	Alexander Sudikdo	2009	Kualitatif	Dari sekian banyak karyawan yang ada di PT. Utama Bina Farma tingkatan prioritas masing-masing factor pembentuk kepuasan kerja adalah sangat beragam.