

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Indonesia sebagai negara yang sedang berkembang, memiliki jumlah penduduk sangat besar begitu pula wilayahnya yang sangat luas. Kondisi demikian merupakan keuntungan tersendiri untuk berkembangnya suatu negara. Jumlah penduduk sangat besar merupakan aset sumber daya yang sangat penting untuk membangun ekonomi, secara teoritis sumber daya manusia merupakan faktor penting yang harus diolah sedemikian rupa sehingga terjadi keseimbangan antara karyawan dan perusahaan. Karyawan tidak hanya berperan sebagai tenaga kerja di perusahaan tetapi juga berperan sebagai konsumen dari produk perusahaan. Perusahaan harus berupaya untuk mempertahankan karyawan yang potensial agar tidak berdampak pada perpindahan karyawan (*turn over*).

Tingkat *turn over* pada umumnya berakibat pada jumlah produksi yang semakin berkurang, karyawan akan menjadi pengangguran atau tidak memiliki pekerjaan tetap. Hubungan antara tingkat *turn over* dengan kepuasan kerja adalah jika tingkat *turn over* tinggi, maka akan semakin besar juga rasa ketidakpuasan kerja karyawan terhadap perusahaan. Sebaliknya, jika tingkat *turn over* rendah maka kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaan semakin tinggi, seperti menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia. Individu yang merasa terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung lebih bersemangat dalam bekerja. Adapun individu yang merasa

kurang terpuaskan dengan pekerjaannya, semangat kerjanya cenderung menurun. Oleh karena itu, kepuasan kerja yang dirasakan dapat mempengaruhi semangat seseorang dalam bekerja. Kepuasan kerja menjadi penting dalam dunia industri karena diyakini bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong peningkatan kinerja individu dan kelompok, yang pada gilirannya akan meningkatkan efektivitas perusahaan secara keseluruhan. Kepuasan kerja yang rendah menimbulkan berbagai dampak negatif seperti mangkir kerja, kerja lamban, mogok kerja, pindah kerja, kerusakan yang disengaja, dan sebagainya. Hal ini berakibat pada kerugian bagi perusahaan walaupun manifestasi kerugiannya tidak tampak terlalu jelas.

Sebuah perusahaan dalam usaha mencapai tujuannya sangat membutuhkan peran serta manusia yang menjadi anggota organisasi itu. Kegiatan perusahaan tidak akan berjalan tanpa adanya keterlibatan unsur manusia yang ada di dalamnya. Sumber tenaga manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan, sangat penting, seperti apa yang diungkapkan oleh Siagian yaitu:

Manusia merupakan unsur yang paling menentukan keberhasilan atau *man oriented* kegagalan suatu organisasi dalam penyelenggaraan berbagai kegiatannya dan dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi itu (Siagian, 1985 : 140).

Salah satu permasalahan yang dihadapi organisasi adalah mencari metode yang tepat untuk mengatur dan mengkoordinasikan sumber daya manusia secara efektif dan efisien. Meskipun terdapat banyak teori tentang manajemen sumber daya manusia, namun pada prakteknya untuk mencapai hal tersebut tidak mudah, sebab mengelola manusia dalam suatu perusahaan harus menekankan pada kebutuhan manusia tersebut dalam lingkungan organisasi, salah satu

kebutuhannya adalah kepuasan kerja. Perkara mencapai kepuasan kerja tidak mudah seperti yang kita pikirkan. Hasil kerja yang sudah terselamatkan, bagi karyawan hasilnya sudah memuaskan belum tentu bagi perusahaan/pimpinan perusahaan.

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi industri, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka peningkatan produktivitas dan efisiensi biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan.

Tentang penelitian di bidang kepuasan kerja itu sendiri, ada tiga macam arah yang bisa dilihat. Pertama adalah usaha untuk menemukan faktor-faktor yang menjadi sumber kepuasan kerja serta kondisi-kondisi yang mempengaruhinya. Mengetahui hal ini, karyawan dapat menciptakan kondisi-kondisi tertentu agar bisa lebih bergairah dan merasa bahagia dalam bekerja. Kedua adalah usaha untuk melihat bagaimana efek dari kepuasan kerja terhadap sikap dan tingkah laku orang terutama tingkah laku kerja, seperti : produktivitas, kehadiran, kecelakaan akibat kerja, *labour turn over* dan sebagainya. Orang dapat mengambil langkah-langkah yang tepat dalam memotivasi karyawan serta mencegah perilaku yang dapat merugikan, dengan mengetahui hal tersebut di atas. Ketiga adalah dalam rangka usaha mendapatkan rumusan atau definisi yang lebih tepat dan bersifat menyeluruh mengenai kepuasan kerja itu sendiri.

Potensi kerja yang meningkat dirasakan manfaatnya apabila telah dapat menjadi kepuasan kerja, sehingga perilaku kerja yang didasarkan atas kepuasan kerja dapat mencapai produktivitas yang tinggi. Setiap karyawan belum tentu dapat mencapai produktivitas yang optimal, sehingga masih diperlukan adanya faktor pendorong agar dapat mencapai produktivitas secara maksimal. Faktor pendorong tersebut lazim disebut motivasi, yang dapat memberikan kepuasan kerja, sehingga karyawan dapat meningkatkan prestasi kerjanya secara optimal.

PT. Danliris Surakarta merupakan perusahaan perseorangan yang memproduksi batik dan berstruktur organisasi fungsional, serta bertujuan menghimpun laba. Perusahaan menampung banyak karyawan yang dibagi menjadi beberapa bagian yaitu staf, produksi, *finishing*, operator, dan *maintenance*, subyek penelitian ini mengambil bagian staf perusahaan. PT. Danliris Surakarta dalam mengembangkan usaha memperhatikan kondisi karyawannya melalui faktor individual, faktor eksternal dan faktor hubungan antara karyawan dengan asumsi bahwa faktor-faktor tersebut di atas berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hubungan yang terjadi di PT. Danliris meliputi hubungan antara pimpinan dengan karyawan, hubungan sosial antar karyawan, sugesti dari rekan kerja, emosi, dan situasi kerja. Faktor individual karyawan PT. Danliris mencakup sikap orang terhadap pekerjaannya, usia karyawan dan jenis kelamin. Faktor eksternal karyawan PT. Danliris mencakup keadaan keluarganya, rekreasi, dan pendidikan. Pokok permasalahan yang penulis ambil adalah ada tidaknya korelasi antara kepuasan kerja dengan faktor individual, faktor eksternal dan hubungan antar

karyawan PT. Danliris. Berdasar dari latar belakang dan pokok permasalahan di atas, maka peneliti tertarik untuk mengkaji dan menganalisis dalam bentuk skripsi dengan judul : ANALISIS KORELASIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA DITINJAU DARI FAKTOR INDIVIDUAL, FAKTOR EKSTERNAL DAN HUBUNGAN ANTAR KARYAWAN DI PT. DANLIRIS SURAKARTA

### **B. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengkaji dan menganalisis korelasi antara faktor individual dengan kepuasan kerja karyawan PT. Danliris Surakarta.
2. Untuk mengkaji dan menganalisis korelasi antara faktor eksternal dengan kepuasan kerja karyawan PT. Danliris Surakarta.
3. Untuk mengkaji dan menganalisis korelasi antara hubungan antar karyawan dengan kepuasan kerja karyawan PT. Danliris Surakarta.
4. Untuk mengetahui variabel yang paling dominan antara faktor individual, faktor eksternal dan hubungan antar karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Danliris Surakarta.

### **C. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, yaitu :

1. Secara Teoritis
  - a. Bagi program studi Psikologi, untuk menambah wawasan dalam melakukan penilaian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

b. Bagi peneliti untuk menambah pengetahuan, khususnya tentang ilmu Psikologi Industri.

2. Secara Praktis

a. Bagi perusahaan dapat sebagai masukan bahwa faktor hubungan antar karyawan, faktor individual dan faktor eksternal dapat berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan.

b. Bagi karyawan untuk mengetahui pentingnya faktor hubungan antar karyawan, faktor individual dan faktor eksternal yang diharapkan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

