

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan tidak terlepas dari peran karyawan. Karyawan bukan semata obyek dalam pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga menjadi subyek atau pelaku. Mereka dapat menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi, serta mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaan. Dalam interaksi tersebut, karyawan memberikan kontribusi kepada organisasi berupa kemampuan, keahlian dan keterampilan yang dimiliki, sedangkan organisasi diharapkan memberi imbalan dan penghargaan kepada karyawan secara adil sehingga dapat memberikan kepuasan. Menurut Robbins (2003), kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Stres yang dialami karyawan dan kepuasan kerja yang didambakan seolah merupakan dua kondisi yang bukan saja berkaitan, tetapi sekaligus antagonis. Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Apabila karyawan memiliki produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi, maka laju roda pun akan berjalan kencang, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan. Di sisi lain, bagaimana mungkin roda perusahaan berjalan baik, kalau karyawannya bekerja

tidak produktif, artinya karyawan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, tidak ulet dalam bekerja dan memiliki moral yang rendah. Adalah menjadi tugas manajemen agar karyawan memiliki semangat kerja dan moral yang tinggi serta ulet dalam bekerja. Karyawan yang puas dengan apa yang diperolehnya dari perusahaan akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan ia akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya. Sebaliknya karyawan yang kepuasan kerjanya rendah, cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang menjemukan dan membosankan, sehingga ia bekerja dengan terpaksa dan asal-asalan. Untuk itu merupakan keharusan bagi perusahaan untuk mengenali faktor-faktor apa saja yang membuat karyawan puas bekerja diperusahaan. Dengan tercapainya kepuasan kerja karyawan, produktivitas pun akan meningkat. Banyak perusahaan berkeyakinan bahwa pendapatan, gaji merupakan faktor utama yang mempengaruhi kepuasan karyawan. Sehingga ketika perusahaan merasa sudah memberikan gaji yang cukup, ia merasa bahwa karyawannya sudah puas.

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat abstrak dan relatif. Setiap karyawan belum tentu memiliki kesamaan pandangan dalam tingkat kepuasan. Namun secara umum dapat dikatakan bahwa semakin banyak aspek kerja yang sesuai dengan keinginan karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang dirasakan. Sehingga keinginan karyawan itu akan timbul semacam kesan yang berupa komitmen yang ditujukan kepada organisasi, demikian pula sebaliknya.

PT Sumber Barokah Sejati didirikan pada tahun 2012 di Kecamatan Babat-Supat. PT Sumber Barokah Sejati adalah perusahaan yang bergerak di

bidang jual beli kelapa sawit. PT Sumber Barokah Sejati di Dirikan untuk memudahkan para petani setempat untuk menjual hasil panen perkebunan sawit mereka. PT Sumber Barokah Sejati selalu berupaya untuk memberikan kepuasan kerja karyawannya sesuai kemampuan perusahaan. Kesejahteraan karyawan PT Sumber Barokah Sejati selalu diperhatikan.

Setiap Karyawan PT SBS tentunya memiliki persepsi yang berbeda tentang kepuasan kerja yang mereka peroleh selama bekerja, hal ini tentu sesuai dengan bagian pekerjaan apa yang mereka lakukan. kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena besar manfaatnya bagi kepentingan individu, perusahaan, dan masyarakat. Karyawan yang bekerja pada PT SBS selalu diperlakukan sebaik-baiknya, hal ini dilakukan agar karyawan mempunyai kinerja yang baik dan tujuan perusahaan tercapai.

Salah satu sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia pada suatu organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja anggota organisasi yang bersangkutan. Kepuasan kerja tersebut diharapkan agar pencapaian tujuan organisasi akan lebih baik dan akurat. Persoalannya adalah faktor-faktor apa sajakah yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT Sumber Barokah Sejati. Oleh karena itu diperlukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Dengan latar belakang yang menarik inilah sehingga penulis ingin lebih mengetahui dan melakukan penelitian dan dipilihnya judul **“ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT SUMBER BAROKAH SEJATI”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis merumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu “Faktor-Faktor Apa sajakah yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Sumber Barokah Sejati?”.

## **1.3 Batasan Masalah**

Agar penelitian menjadi terarah dan tidak menyimpang dari permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka penulis membatasi permasalahan dan menitik beratkan hanya pada Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Sumber Barokah Sejati.

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah Untuk Mengetahui Pengaruh Kompensasi, Semangat Kerja dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Sumber Barokah Sejati.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini diantaranya:

1. Dapat dijadikan referensi dalam pembuatan tugas atau penyusunan skripsi bagi mahasiswa tingkat akhir.
2. Dapat meningkatkan pemahaman dan menambah wawasan penulis dengan menerapkan pengetahuan sesuai dengan ilmu yang ditekuni dan memberikan kesempatan kepada mahasiswa untuk menerapkan ilmu yang telah didapat kedalam lingkungan dunia kerja.
3. Membantu pihak perusahaan dalam menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

4. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat pada perusahaan sebagai informasi dalam memenuhi kepuasan kerja karyawannya.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan ini dimasukkan untuk memberikan gambaran secara garis besar dan menjelaskan isi dari skripsi sehingga dapat menggambarkan keterkaitan antara bab yang satu dengan bab yang lain.

Berikut uraian sistematika pembahasan yang terdiri dari lima bagian, yaitu:

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Dalam bab ini penulis akan menguraikan sedikit latar belakang pemilihan judul skripsi, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

### **BAB II :LANDASAN TEORI**

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai teori yang melandasi teori yang digunakan, penelitian terdahulu, kerangka pikir teoritis dan hipotesis.

### **BAB III :METODOLOGI PENELITIAN**

Dalam bab ini akan diuraikan tentang metode penelitian, pendekatan dan jenis penelitian, variabel penelitian dan definisi operasional, populasi dan sampel, dan metode analisis data.

### **BAB IV :HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini akan diuraikan tentang sejarah perusahaan, latar belakang perusahaan, struktur organisasi perusahaan dan pembahasan tentang analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kinerja karyawan pada PT Sumber Barokah Sejati.

## **BAB V :KESIMPULAN DAN SARAN**

Dalam bab ini akan diuraikan kesimpulan dari keseluruhan hasil yang telah diperoleh dalam penelitian ini. Selain itu juga menjelaskan tentang apa saja keterbatasan dan saran untuk penelitian-penelitian selanjutnya agar dapat lebih mengembangkan penelitiannya.

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**