

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar belakang Masalah**

Era globalisasi yang terjadi sekarang ini memberikan dampak yang signifikan bagi kelangsungan hidup perusahaan. Globalisasi telah menyebabkan terjadinya perubahan-perubahan yang cukup cepat di dalam dunia bisnis, yang menuntut organisasi atau perusahaan untuk lebih mampu beradaptasi, mempunyai ketahanan, mampu melakukan perubahan arah dengan cepat, dan memusatkan perhatiannya kepada pelanggan. Globalisasi ini dapat memunculkan ancaman, sekaligus kesempatan bagi organisasi (Hariandja, 2002). Globalisasi yang terjadi sekarang ini telah menciptakan ancaman berupa semakin banyaknya kompetisi dan meningkatnya kecepatan dalam bisnis. Globalisasi juga memunculkan kesempatan berupa semakin besarnya pasar dan semakin sedikitnya hambatan-hambatan yang akan muncul. Seiring dengan era globalisasi dan laju perkembangan di segala bidang yang diikuti dengan tuntutan pada masyarakat pelaku ekonomi untuk lebih tangguh dan tetap eksis serta berkembang dalam menjalankan roda usahanya, maka roda usaha idealnya di jalankan oleh sumber daya manusia yang benar-benar handal dan profesional.

Munculnya bermacam perusahaan baru akan meningkatkan kompetisi dalam dunia bisnis. Perusahaan yang sudah lama berdiri harus mampu bersaing dengan perusahaan yang baru. Perusahaan yang mampu bersaing yang akan tetap eksis di era globalisasi seperti sekarang ini. Upaya yang dilakukan perusahaan

agar bisa bersaing dan tetap eksis serta terus berkembang maka sarana dan prasarana serta kualitas sumber daya manusia harus ditingkatkan.

Pendapat senada juga dikemukakan Hasibuan (2005), manusia sebagai karyawan merupakan aset yang berharga dalam suatu perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas perusahaan serta sebagai penentu terwujudnya tujuan perusahaan. Sebagai manusia, karyawan mempunyai tujuan pribadi selain tujuan perusahaan yang harus dicapai sehingga diperlukan suatu integrasi antara tujuan perusahaan dengan tujuan pribadi karyawan agar tidak terjadi tumpang tindih atau *overlapping*. Kebutuhan masing-masing karyawan perlu diketahui dan diperhatikan agar tujuan perusahaan dan tujuan karyawan dapat terintegrasi dengan baik. Karyawan mempunyai beraneka ragam kebutuhan pribadi. Kebutuhan tersebut bersifat fisik maupun non fisik yang harus dipenuhi agar dapat hidup secara layak. Kebutuhan karyawan diusahakan dapat dipenuhi oleh perusahaan. Apabila kebutuhan seorang karyawan sudah terpenuhi maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat (Hariandja, 2002)

Menurut Cahyadi (2007) Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya, senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi kepuasan terhadap kegiatan tersebut. Menurut As'ad (2002), pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda tergantung penilaian individu terhadap aspek-aspek pekerjaan seperti, bayaran, promosi jabatan, kondisi kerja, rekan kerja, dan pengawasan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu tersebut. Semakin