

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia kini makin berperan besar bagi kesuksesan suatu organisasi. Banyak organisasi menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu organisasi dapat memberikan keunggulan bersaing, karena mereka membuat sasaran, strategi, inovasi dan mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling penting bagi perusahaan. Terdapat dua alasan dalam hal ini mengapa sumber daya manusia merupakan unsur yang paling penting bagi perusahaan, karena: (1) Sumber daya manusia mempengaruhi efisiensi serta efektivitas organisasi dan sumber daya manusia merancang serta memproduksi barang dan jasa, mengawasi kualitas, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta menentukan seluruh tujuan dan strategi organisasi. (2) Sumber daya manusia merupakan pengeluaran utama organisasi dalam menjalankan bisnis (Rachmawati, 2008).

Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Karyawan memegang peranan utama dan karyawan menjadi pelaku aktif dari setiap aktivitas perusahaan. Sebagaimana diketahui sebuah organisasi atau perusahaan, didalamnya terdiri dari berbagai macam individu yang berasal dari berbagai status yang mana status tersebut berupa pendidikan, jabatan dan golongan, pengalaman dan jenis kelamin, status perkawinan, tingkat pengeluaran, serta tingkat usia dari masing-masing individu tersebut (Hasibuan, 2001).

Perbedaan-perbedaan dari berbagai macam status tersebut, kemudian akan dibawa ke dalam dunia kerja, sehingga dengan adanya perbedaan tersebut menyebabkan kepuasan kerja berbeda satu sama lainnya, walaupun mereka ditempatkan dalam satu lingkungan kerja yang sama. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya, dan sebaliknya (As'ad, 2002).

Dessler (dalam Saragih, 2010) mengemukakan bahwa karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran dan peraturan yang lebih baik, kurang aktif dalam kegiatan serikat karyawan dan kadang-kadang berprestasi lebih baik daripada karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Oleh karena itu, kepuasan kerja mempunyai arti penting baik bagi karyawan maupun organisasi, terutama untuk menciptakan keadaan yang positif di lingkungan kerja. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja biasanya tidak akan mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya mereka akan menjadi frustrasi. Karyawan seperti ini akan sering melamun, mempunyai semangat kerja yang rendah, cepat lelah dan bosan, tidak konsentrasi terhadap pekerjaannya, emosinya tidak stabil, sering absen dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungan dengan pekerjaan yang harus dilakukannya.

Individu yang merasa puas terhadap pekerjaannya menunjukkan ciri-ciri yang positif dalam kehidupan dan pekerjaannya. Seseorang yang merasa puas terhadap pekerjaannya menurut Aprilina (2009) memiliki ciri-ciri yaitu, mempunyai motivasi untuk bekerja yang tinggi, dan mereka lebih senang ketika