

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Dewasa ini di Indonesia manusia bekerja bukan hanya semata-mata untuk mendapatkan uang saja, tetapi ada juga tujuan yang tak kalah pentingnya yaitu untuk mendapatkan kepuasan didalam bekerja. Biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau ia jalankan apabila apa yang ia kerjakan itu dianggapnya telah memenuhi harapannya atau sesuai dengan tujuan bekerja (Anoraga, 1992).

Kepuasan kerja akhir-akhir ini menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti sangat 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 kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkahlaku karyawannya. Selanjutnya masyarakat tentu akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri serta naiknya nilai manusia didalam konteks pekerjaan.

Pada dasarnya kepuasan kerja merujuk kepada seberapa besar seorang karyawan menyukai pekerjaannya (Cherington, dalam Johan 2002) dan juga mengenai sikap umum pekerja tentang pekerjaan yang dilakukannya yang berasal dari persepsinya tentang pekerjaannya tersebut (Robbins, dalam Johan 2002). Dimana pekerjaan merupakan bagian yang penting dalam kehidupan seseorang,

sehingga kepuasan kerja juga mempengaruhi kehidupan seseorang. Oleh karena itu kepuasan kerja adalah bagian dari kepuasan hidup (Wether dan Davis, dalam Johan 2002).

Wanous dan Lawler (dalam Bayani, 1996) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan senang dan tidak senang yang bersifat relatif dari persepsi individu tentang pekerjaannya. Sedangkan Davis (dalam Bayani, 1996) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah pandangan yang menyokong yang dialami pekerja dalam mengerjakan pekerjaannya.

Kepuasan kerja juga mencakup banyak perhatian atau perasaan positif yang dimiliki individu terhadap pekerjaannya, yang pada dasarnya ditentukan oleh dua aspek yaitu aspek dalam pekerjaan dan karakteristik dalam diri pekerja. Dalam hal aspek pekerjaan, apabila semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan pekerja maka semakin tinggi kepuasan yang dirasakannya, sebaliknya semakin banyak aspek yang tidak sesuai dengan kebutuhan pekerja maka akan semakin rendah kepuasan yang dirasakannya. Sementara itu yang dimaksud dengan aspek karakteristik dalam diri pekerja adalah bahwa pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, dimana setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu (Schults, dalam Alwi 1991).

Menurut Wexley dan Yulk (1988), para pekerja yang mempunyai kepuasan kerja dibandingkan dengan pekerja yang tidak merasa puas