

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Konsep pekerjaan sebagai suatu kesatuan, lepas dari kebutuhan sehari-hari adalah konsep yang barangkali unik bagi masyarakat pasca industri. Manusia zaman purbakala hanya sibuk mempertahankan hidupnya (berburu, memancing, bercocok tanam dan melakukan upacara religius yang menyertai aspek-aspek kehidupan itu). Bahkan pada zaman pra industri, kecuali bagi yang mampu sehingga dapat menyisihkan waktu senggang untuk bekerja di ladang atau bekerja sebagai tukang dan pedagang, bagi kebanyakan orang masih merupakan rutinitas kehidupan dari pagi hingga petang.

Mulainya era industrialisasi dan teristimewa dengan adanya revolusi industri, mulai disadari bahwa pekerjaan sebenarnya dapat dibedakan dari aspek-aspek kehidupan lain, meskipun perbedaan itu tidak tampak jelas. Kerja sebagai aktivitas kehidupan manusia merupakan sebuah realitas yang tidak bisa diabaikan. Kerja merupakan manifestasi aktivitas manusia, baik secara fisik maupun mental sosial. Secara alamiah sepanjang hidupnya manusia melakukan suatu pekerjaan dengan situasi dan kondisi yang berbeda menurut tuntutan yang dihadapinya. Tanpa pekerjaan manusia akan menghadapi hambatan dengan memenuhi kebutuhan hidupnya. Melalui pekerjaan manusia memperoleh kepuasan-kepuasan tertentu yang berbentuk fisik dan keamanan serta kebutuhan sosial dan kebutuhan ego. Kepuasan seseorang terhadap pekerjaan akan diperoleh melalui kepuasan

yang dinikmati di luar pekerjaan, seperti dari gaji yang diterima. Selain itu juga diperoleh kepuasan kerja melalui lingkungan sekitar pekerjaan yang menyenangkan.

Penelitian tentang kepuasan kerja menjadi penting dalam dunia industri karena diyakini bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong peningkatan kinerja individu (karyawan) dan kelompok, yang pada gilirannya akan meningkatkan efektivitas perusahaan secara keseluruhan. Studi kepuasan kerja dewasa ini menjadi perhatian yang serius dari para manajer perusahaan, karena berkaitan erat dengan tenaga kerja, produktivitas kerja dan kelangsungan hidup perusahaan yang bersangkutan. Kepuasan kerja yang rendah menimbulkan berbagai dampak yang negatif seperti kerja lambat, mogok kerja, pindah kerja (turn over), kerusakan yang disengaja, dan sebagainya. Hal ini berakibat kerugian bagi perusahaan walaupun manifestasinya tidak terlalu nampak jelas (dalam Sjabadhyni, 2001).

Sebaliknya, kepuasan kerja yang tinggi sangat mempengaruhi kondisi kerja yang positif dan dinamis sehingga mampu memberikan keuntungan nyata, tidak hanya bagi perusahaan tetapi juga keuntungan bagi tenaga kerja itu sendiri. Kondisi inilah yang sangat didambakan oleh manajemen perusahaan atau organisasi (dalam Sjabadhyni, 2001).

Menurut Robbin (dalam Hariandja, 2002) mengatakan kepuasan kerja terkait dengan gaji, rekan sekerja, atasan, mengikuti aturan-aturan, dan lingkungan kerja.