

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Pembangunan di Indonesia merupakan tugas besar yang sarasannya adalah menuju pada masyarakat adil dan makmur. Didalam pelaksanaan pembangunan tersebut, sektor fisik seperti pembangunan dalam dunia industri akan mendukung sasaran dari pembangunan itu sendiri. Kenyataan telah membuktikan bahwa pembangunan sektor industri dewasa ini tumbuh dengan pesatnya.

Pembangunan dunia industri tidak terlepas dari faktor tenaga kerja (manusia) sebagai karyawan, sebab tanpa manusia maka peralatan industri yang serba canggih tidak dapat berfungsi sebagaimana mestinya. Hal ini dikarenakan karyawan merupakan faktor utama dalam industri bila dibandingkan dengan faktor – faktor lain. Faktor tenaga kerja manusia haruslah mendapat perhatian yang lebih nyata agar efisiensi kerja dalam suatu industri dapat tercapai dan dapat ditingkatkan.

Suatu industri yang memiliki perencanaan manajemen terarah dan sistematis ditunjang oleh sarana dan peralatan serba mutakhir sebagai hasil rekayasa teknologi tinggi, akan memungkinkan tercapainya efektivitas terhadap tujuan organisasi, dengan demikian hal tersebut juga diharapkan mampu menimbulkan rasa kepuasan kerja yang tinggi pada karyawan, sehingga mereka nantinya mampu menjalankan tugas yang dibebankan dengan penuh tanggungjawab dengan minat dan gembira. Hal ini sesuai dengan yang

dikemukakan oleh Allen (dalam As'ad, 1987) betapapun sempurnanya rencana – rencana organisasi dan pengawasan serta penelitiannya bila mereka tidak dapat menjalankan dengan minat dan gembira maka suatu perusahaan tidak akan mencapai hasil sebanyak yang sebenarnya dapat dicapai.

Berdasarkan uraian diatas dapat dikatakan bahwa faktor manusia ternyata cukup berperan dalam pencapaian hasil sesuai dengan tujuan perusahaan dan dengan manajemen yang terarah dan sistematis diharapkan mampu menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawannya.

Davis (1989) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah wujud dari perasaan yang menyenangkan dan dialami bawahan dalam pekerjaannya. Selanjutnya kepuasan kerja (*job satisfaction*) menurut Hasibuan (2002) adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Anoraga (2001) mengemukakan bahwa biasanya orang akan merasa puas atas pekerjaan yang telah atau sedang dijalankan, apabila apa yang ia kerjakan itu dianggap telah memenuhi harapannya, sesuai dengan tujuan ia bekerja. Apabila seseorang mendambakan sesuatu, maka itu berarti bahwa ia akan termotivasi untuk melakukan tindakan kearah pencapaian harapan tersebut, dan jika harapan itu terpenuhi maka ia akan merasakan puas

Menurut As'ad (1987) kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individu. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda - beda sesuai dengan nilai – nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek – aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan.