

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Alasan Pemilihan Judul

Kepuasan kerja paling sering didefinisikan sebagai keadaan emosional yang menyenangkan yang disosialisasikan dengan situasi kerja atau pekerjaan. Menurut beberapa pihak, kepuasan kerja tampaknya dilihat sebagai tujuan itu sendiri, karena keadaan emosi yang positif dianggap menyenangkan dan menguatkan. Akan tetapi beberapa studi juga melaporkan, bahwa pengukuran mungkin berkaitan dengan sikap lainnya seperti kesehatan fisik, panjang umur, kesehatan mental dan tingkat absensi.

Kepuasan kerja, pada gilirannya, sebagian disebabkan oleh karakteristik pekerjaan (misalnya otonomi, variasi, umpan balik, identitas dan signifikansi). Oleh karena itu, orang cenderung menyebutkan karakteristik ini sebagai *stressor*. Meski jawaban pada survey tentang kepuasan kerja adalah satu perilaku, anggapan orang sulit diamati. Oleh karena itu, adalah menarik untuk mencatat bahwa beberapa peneliti yang berorientasi MPO (Manajemen Perilaku Organisasi) memasukkan kepuasan kerja dalam studi MPO mereka.

Perlu disadari bahwa tujuan lembaga, organisasi atau begitu juga halnya dengan PTPN III Medan mengenai perencanaan manajemen SDM yang berorientasi pada hasil analisis pekerjaan adalah untuk mewujudkan eksistensi, efektivitas dan efisiensi, serta produktivitas dalam mencapai tujuan atau sasaran

perusahaan. Seperti yang telah ditetapkan dalam program perencanaan. Analisis pekerjaan ini dapat diuraikan dalam spesifikasi dan deskripsi pekerjaan. Karena hal ini merupakan hal yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Dikatakan demikian karena berbagai tindakan dalam pengelolaan SDM tergantung pada informasi tentang analisis pekerjaan yang telah dilakukan.

Tindakan-tindakan yang dilakukan oleh manajemen SDM untuk mencapai tujuan yang didasarkan pada informasi analisis pekerjaan adalah evaluasi peran lingkungan terhadap pekerjaan individu. Bagaimana analisis dapat memberikan informasi tentang lingkungan yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan dalam suatu perusahaan. Contohnya, pada era globalisasi perusahaan dihadapkan pada pilihan kalau menggunakan teknologi canggih untuk mencapai tujuan perusahaan. Pada analisis pekerjaan dapat segera mengkaji untuk melihat pengaruhnya terhadap berbagai pekerjaan dalam perusahaan sehingga bisa menghasilkan suatu kepuasan kerja bagi karyawan yang ada dalam menjalankan rutinitas pekerjaan di suatu perusahaan.

Dari penjelasan di atas dapat kita lihat bahwa analisis faktor kepuasan kerja karyawan dari suatu perusahaan banyak faktor yang mempengaruhi munculnya suatu kepuasan kerja yang dimunculkan dari suatu perusahaan. Dalam hal ini penulis melihat begitu pentingnya untuk mengkaji dan menganalisa lebih jauh lagi dalam suatu penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dari suatu perusahaan. Maka dari itu penulis mencoba untuk meneliti dan menuangkannya dalam bentuk skripsi dengan judul : **“ANALISIS FAKTOR-**