

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sebuah organisasi adalah suatu kesatuan yang di dalamnya terdapat berbagai individu yang memiliki latar belakang yang berbeda-beda dan saling bekerjasama untuk mencapai tujuan organisasi. Tercapai atau tidaknya suatu tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi. Menghadapi perkembangan teknologi yang tumbuh pesat, sumber daya manusia (SDM) yang baik, dibutuhkan perusahaan sebagai sumber kekuatan untuk bertahan dalam persaingan bisnis (Susanti & Haryani, 2020).

Perusahaan adalah suatu usaha besar yang dikelola bersama-sama yang memiliki modal cukup besar dan mempunyai suatu tujuan, perusahaan tidak dapat dikelola sendiri maka dari itu suatu perusahaan harus mempunyai karyawan untuk mencapai tujuannya bersama (Handoko, 2014). Dalam hal ini karyawan adalah sumber daya yang penting bagi suatu perusahaan, oleh karena itu perlu dukungan untuk mencapai kinerja yang lebih baik.

Adanya kemajuan teknologi juga menyebabkan banyak pesaing-pesaing baru yang mudah untuk masuk dalam dunia bisnis. Hal ini membuat perusahaan harus dapat bersaing secara kompetitif, untuk itu perusahaan dituntut agar mengoptimalkan peran sumber daya manusia. Sumber daya yang

matang harus dimulai dari awal, sehingga akan mudah dalam membentuk organisasi yang sesuai dengan tujuannya.

Suatu perusahaan berharap agar semua karyawan dapat merasa puas, dengan puasnya karyawan atas yang diberikan perusahaan dapat membuat tujuan perusahaan tercapai dengan baik. Menurut Robbins dan Judge (2012) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya, adapun menurut Handoko (2014) menyatakan kepuasan kerja (*job satisfaction*) sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Tingkat kepuasan kerja dicapai apabila harapan dan kebutuhan karyawan selaras dengan kenyataan yang dirasakan. Sebagaimana uraian penelitian diatas, di perlukan manajemen yaang mampu mengelola secara sistematis, terencana dan efisien.

Menurut Hasibuan (2012) kepuasan kerja merupakan sikap emosional seseorang yang menyenangi dan mencintai pekerjaannya. Robbins dan Judge (2012) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Kepuasan kerja merupakan kondisi psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja/ pegawai di dalam pekerjaan.

Kepuasan kerja adalah hal penting bagi perusahaan karena jika karyawan tidak mendapatkan kepuasan kerja maka itu akan mendapatkan suatu yang berbahaya.

Kepuasan kerja merupakan salah satu topik yang menarik untuk diteliti, karena kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan adapun menurut Novi Susanti,Dwi Septi Haryani (2020)

Kepuasan kerja karyawan merupakan suatu sikap atau cara pandang seseorang terhadap pekerjaannya menurut Sabilla Nurul Imanda, Apriatni Endang Prihatini, Reni Shinta Dewi (2011)

Padma Sari cukup baik, yaitu kategori yang bekerja lebih dari 3 tahun sebesar 64,63% serta kurang dari 3 tahun sebesar 62,63%. Serta penelitian yang telah dilakukan oleh Susanti dan Haryani (2020), yang hasil penelitiannya bahwasannya tingkat kepuasan kerja karyawan Tomo Japanese Restaurant berada pada kategori tidak memuaskan yang berdasarkan dari tingkat kepuasan kerja karyawan berada pada rentang mean 2.397 dengan persentase 39,94%.

Di Tengah persaingan industri kecap, terdapat beberapa industri kecap yang besar dan produknya tersebar luas di Indonesia, diantaranya kecap bango, kecap ABC, kecap indofood, dan kecap sedap, di antara beberapa pabrik kecap ternama, contoh yang di ambil adalah produk yang mampu bersaing di pasar global dan tetap menunjukkan eksistensi nya sebagai produsen kecap terbesar di indonesia. Pabrik Kecap CV. Ikan Dorang tetap mencoba untuk eksis dengan mengandalkan kualitas kecapnya yang diproduksi dengan cara tradisional. Pesaing dari CV. Ikan Dorang yaitu “2 Ikan Bader Mas “ tetapi dari segi penjualan paling laris dan diminati banyak orang merek Ikan Dorang .Maka dari itulah penelitian dilakukan di CV. Ikan Dorang.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Novi Susanti (2020) yang berjudul Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Tomo Japanese Restaurant Tanjungpinang bahwasannya indikator pekerjaan,

pembayaran upah, promosi, pengawasan dan rekan kerja serta tingkat kepuasan kerja karyawan berada pada rentang skala 2.397 dengan persentase 39,94% maka tingkat kepuasan kerja karyawan Tomo Japanese Restaurant berada pada kategori tidak memuaskan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Atishree Bhardwaj (2020) yang menunjukkan bahwa mayoritas karyawan di sektor perbankan merasa puas berkat budaya kerja tetapi dalam hal gaji dan waktu kerja masih dirasa cukup, sehingga menjadi tetap menjadi perhatian utama.

Penelitian ini dilakukan di CV. Ikan Dorang yang berada di Jl. A. Yani No. 12 Jombang, Jawa Timur, dalam survey awal peneliti di CV. Ikan Dorang yang menjadi objek penelitian ini ditemukanlah beberapa permasalahan yang terkait dengan kepuasan kerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan sebagian karyawan bagian produksi di CV. Ikan Dorang terdapat permasalahan yaitu kurangnya penghargaan terhadap karyawan yang kinerjanya baik dan uang lembur terlalu sedikit dibanding dengan besaran uang lembur unit lainnya dan banyaknya karyawan merasa tidak puas terhadap kebijakan perusahaan yaitu gaji yang lebih rendah dengan kebutuhan karyawan yang semakin meningkat, serta masih dibawah upah minimum kabupaten (UMK) Jombang tahun 2023 yaitu sebesar Rp. 2.854.095,88 (<https://jombangkab.go.id>). Akibatnya dalam bekerjapun mereka biasanya kurang bersemangat, malas dan terlambat masuk kerja.

Berdasarkan hasil suvey awal juga didapatkan informasi mengenai tentang gaji, hubungan dengan rekan kerja, promosi jabatan, pengawasan serta pekerjaan diri sendiri, untuk itu peneliti melakukakn wawancara terhadap sepuluh (10) karyawan CV. Ikan Dorang bagian produksi yang didapatkan informasi sebagai berikut:

Tabel 1.1 Hasil Survey Awal Lapangan

Indikator	Tidak Puas	Cukup	Puas
Gaji	0	0	10
Rekan Kerja	0	0	10
Promosi Jabatan	0	0	10
Pengawasan Atasan	0	0	10
Pekerjan Diri Sendiri	0	0	10

Sumber : Karyawan CV. Ikan Dorang, 2023

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa beberapa karyawan merasa puas, bahwa tetapi di lakukan oleh 10 orang belum tentu untuk 46 karyawan produksi lainnya. Dengan demikian peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai tentang **“Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan CV. Ikan Dorang Bagian Produksi)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dikemukakan rumusan masalah yaitu bagaimana tingkat kepuasan kerja karyawan di CV. Ikan Dorang bagian produksi?

1.3 Batasan Penelitian

Batasan masalah dalam penelitian ini mengenai tingkat kepuasan kerja karyawan CV. Ikan Dorang pada tahun 2023. Penelitian ini dilakukan pada karyawan bagian produksi .

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan tingkat kepuasan kerja karyawan di CV. Ikan Dorang bagian produksi.

1.5 Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis maupun praktis sebagai berikut:

a) Manfaat Teoritis

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dalam pengembangan ilmu manajemen khususnya dalam manajemen sumber daya manusia mengenai kepuasan kerja karyawan, serta dapat menambah ilmu pengetahuan tentang konsep perilaku organisasi dan sebagai referensi bagi peneliti lain yang mau melakukan penelitian terkait kepuasan kerja karyawan.

b) Manfaat Praktis

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada CV. Ikan Dorang tentang tingkat kepuasan kerja karyawan, serta dapat memberikan manfaat sebagai salah satu bahan evaluasi perusahaan dalam mengelola tingkat kepuasan kerja karyawan dan pertimbangan perusahaan dalam mengambil keputusan-keputusan yang berkaitan dengan kepuasan kerja yang dapat menyelesaikan permasalahan karyawan dalam bekerja.