# BAB I

# PENDAHULUAN

## A. Latar Belakang Masalah

Kepuasan kerja secara umum menyangkut kondisi perasaan atau emosi seseorang terhadap pekerjaan. Seseorang yang puas dengan pekerjaannya dapat dicerminkan sikap positif atau perasaan senang terhadap tugas pekerjaan. Selain itu dalam bekerja ditunjukkan adanya gairah dan semangat kerja, disiplin dan sebagainya. Menurut Handoko (2000: 193) kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerja an mereka. Kepuasan kerja menitikberatkan pada perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat dicerminkan dari perasaan senang atau tidak senang terhadap pekerjaan. Karyawan yang puas dengan pekerjaanya apabila mereka merasa senang terhadap pekerjaannya, demikian sebaliknya karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya cenderung merasa tidak senang terhadap pekerjaannya.

Pokok permasalahan dalam penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang menjadi sumber kepuasan kerja karyawan tetap pada PO. Sedya Mulya Wonogiri. PO Sedya Mulya Wonogiri adalah perusahaan otobus mengalami perkembangan yang pesat. Bertambahnya jumlah karyawan maka permasalahan sumber daya manusia yang dihadapi perusahaan semakin kompleks, oleh karenanya manajemen sumber daya manusia harus dikelola dengan baik agar menghasilkan sumber daya manusia yang puas dan memuaskan bagi perusahaan.

Menyadai pentingnya kepuasan kerja karyawan dalam mendukung tingginya produktivitas perusahaan, pokok permasalahan dalam penelitian ini ingin menganalisis sumber-sumber yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan tetap pada PO Sedya Mulya. Faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan kerja karyawan sangat beragam baik bersumber dari faktor finansial maupun non finansial. Menurut Lutans dalam Sutanto (2002: 123) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu: pekerjaan yang dilakukan, gaji, promosi, supervisi, serta lingkungan kerja dan rekan sekerja.

Kenyataan yang terjadi bahwa gaji, lingkungan kerja, dan pelatihan kerja merupakan sumber-sumber kepuasan kerja yang sampai saat ini masih menjadi topik menarik.

Gaji yang ditetapkan perusahaan merupakan salah satu sumber kepuasan bagi karyawan. Karyawan yang bekerja di perusahaan pada dasarnya mempunyai serangkaian kebutuhan yang harus dipenuhi. Gaji yang diterima setiap bulan dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan primer sehari-hari. Karyawan pada umumnya mengharapkan gaji yang ditetapkan secara adil dan memadai untuk mencukupi kebutuhan setiap bulannya. Tercukupinya kebutuhan primer tersebut akan berdampak pada rasa puas dalam bekerja, sehingga karyawan dapat bersemangat dalam bekerja yang pada akhirnya akan mendukung tingkat produktivitas perusahaan. Menurut Halsey dalam As'ad (1999: 101) dijelaskan bahwa sistem upah yang baik perlu memenuhi syarat sebagai berikut:

1. Adil bagi pekerja dan pimpinan perusahaan, artinya karyawan jangan sampai dijadikan alat pemerasan dalam mengejar angka-angka produksi karyawan.
2. Sistem upah sebaiknya bisa mempunyai potensi untuk mendorong semangat kerja karyawan dalam produktivitas kerja.
3. Selain upah dasar (standard) perlu disediakan pula upah perangsang sebagai imbalan tenaga yang dikeluarkan oleh karyawan.
4. Sistem upah sebaiknya harus mudah dimengerti artinya jangan berbelit-belit sehingga karyawan akan sulit memahaminya. Ini penting untuk menghilangkan adanya kesan prasangka bagi karyawan terhadap perusahaan.

Apabila kebutuhan pokok sehari-hari secara wajar sudah terpenuhi, maka gaji tidak/bukan faktor utama yang menyebabkan kepuasan kerja, karena masih ada faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Lingkungan di tempat kerja dapat menyangkut hubungan kerja antar rekan kerja atau kondisi fisik lingkugan kerja. Lingkungan kerja yang baik apabila mampu mendukung efektifitas tugas pekerjaan baik karyawan secara sosial akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Selain lingkungan kerja, pelatihan kerja merupakan salah satu sumber kepuasan kerja seseorang. Selama bekerja karyawan ingin memperoleh kesempatan mendapat pelatihan kerja jabatan, kesempatan untuk menempuh jenjang pendidikan yang lebih tinggi, mengembangkan keahlian dan kterampilan dan sebagainya. Pada situasi sulit seperti sekarang ini karyawan

seringkali membandingkan kondisi pelatihan kerja yang ada di tempat kerja dengan tempat lain atau membandingkan kesuksesan dengan rekan kerja. Sehingga dengan demikian, kemampuan untuk lebih berkembang di perusahaan dapat menjadi sumber kepuasan kerja.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang diuraikan di atas peneliti tertarik mengadakan penelitian dengan judul **PENGARUH GAJI, LINGKUNGAN KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN TETAP PADA PO. SEDYA MULYA WONOGIRI.**

## B. Pembatasan Masalah

Agar permasalahan dalam penelitian ini tidak meluas perlu pembatasan masalah sebagai berikut:

1. Penelitian dilakukan pada karyawan tetap PO Sedya Mulya Wonogiri .
2. Variabel yang diteliti meliputi gaji, lingkungan kerja, pelatihan kerja dan kepuasan kerja.
3. Karyawan yang diteliti berjumlah 80 oang.

## C. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, dapat dikemukakan perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah gaji, lingkungan kerja, pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan tetap pada PO Sedya Mulya Wonogiri ?

2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan tetap pada PO Sedya Mulya Wonogiri ?
3. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan tetap pada PO Sedya Mulya Wonogiri ?
4. Apakah gaji, lingkungan kerja, dan pelatihan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan tetap pada PO Sedya Mulya Wonogiri ?
5. Faktor manakah di antara gaji, lingkungan kerja, dan pelatihan kerja yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan tetap pada PO Sedya Mulya Wonogiri ?

## D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh gaji, lingkungan kerja, dan pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan tetap pada PO Sedya Mulya Wonogiri baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama.
2. Untuk menganalisis faktor yang mempunyai paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan tetap pada PO Sedya Mulya Wonogiri .

## E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Perusahaan

   Sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan khususnya PO Sedya Mulya Wonogiri dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi Penulis

   Untuk mengembangkan wawasan ilmu pengetahuan terutama yang berhubungan dengan manajemen daya manusia.

3. Bagi Peneliti Lain

   Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dan tambahan acuan dalam penelitian selanjutnya.

## F. Sistematika Skripsi

BAB I : Pendahuluan

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai latar belakang masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika skripsi.

BAB II : Landasan Teori

Bab ini dikemukakan teori-teori pengertian kepuasan kerja, variabel-variabel kepuasan kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, dan indikator kepuasan kerja.

BAB III : Metode Penelitian

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai ruang lingkup penelitian, jenis data, sumber data, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel, teknik pengambilan sampel, uji instrumen dan teknik analisis data.

BAB IV : Hasil Penelitian dan Analisis Data

Pada bagian ini diuraikan gambaran umum PO Sedya Mulya Wonogiri serta hasil analisis data statistik.

BAB V : Kesimpulan dan Saran

Dalam bab ini dikemukakan kesimpulan dan saran.