BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan memiliki peran penting dalam memumbuhkan perekonomian suatu negara, perusahaan mampu mengurangi pengangguran dengan membuka lowongan pekerjaan, memberikan kontribusi dalam pertumbuhan ekonomi pada suatu negara melalui pemberian upah kepada masyarakat, turut memberikan bantuan dalam pembangunan negara melalui produk, pelayanan jasa, dan pajak. Pelaksanaan fungsi perusahaan dalam suatu negara di dukung oleh sumber daya manusia (SDM). Karyawan merupakan salah satu sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Menurut Darmawan (2013: 1) "sumber daya manusia merupakan perwujudan dari kemampuan daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan ligkungannya, sedangkan prestasi kerjanya di motivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya". Untuk mengeluarkan prestasi kerja karyawan maka dibutuhkan upaya memuaskan kerja karyawan. Ketika karyawan mendapatkan kepuasan kerja maka prestasi kerja akan tercipta, ketika kepuasan kerja karyawan tinggi kualitas produksi perusahaan menjadi meningkat, dan pencapian tujuan perusahaan menjadi lebih mudah.

Kepuasan kerja karyawan merupakan satu upaya penting dalam melaksanakan fungsi perusahaan. Semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka fungsi perusahaan dapat berjalan dengan baik, tentu ini memberikan kemudahan bagi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Darmawan (2013: 57) "mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan hal yang sederhana karena orang–orang pada dasarnya terdorong untuk berperilaku dalam cara tertentu yang dirasakan mengarah pada perolehan imbalan". kepuasan kerja itu penting bagi pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri seseorang. Seseorang yang kepuasan kerjanya terpenuhi mempunyai catatan kehadiran yang lebih baik, memiliki prestasi kerja lebih baik daripada

karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja, memiliki komitmen untuk tetap loyal pada perusahaan jika kepuasan kerja diperolehnya, dan kepuasan pada pekerjaan akan menumbuhkan motivasi seseorang untuk menyenangi pekerjaan itu, sehingga pada akhinya akan tumbuh kesadaran dari dalam diri karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya. Perasaan senang yang dimiliki dan didukung oleh kuatnya motivasi seseorang dalam bekerja, merupakan modal penting bagi terciptanya sumber daya manusia yang loyal, memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya serta sudah dipastikan mendukung terciptanya kinerjanya ke tingkat yang lebih baik.

Indonesia sendiri kepuasan kerja tergolong masih rendah, terlihat dari banyaknya karyawan sering melakukan mogok kerja, demo terutama didaerah industri seperti Jakarta, Bandung, Surabaya, dan Jawa Tengah. Upah menjadi salah satu tuntutan yang sering dilakukan oleh karyawan perusahaan kepada perusahaan. Aktivitas demo tentunya akan mempengaruhi fungsi perusahaan terutama produksi, pengaruh jangka panjang tentunya akan menghambat tumbuhnya perekonomian suatu negara. Menurut Darmawan (2013: 57) “munculnya fenomena seperti kemangkiaran, rendahnya produktivitas, timbulnya kegelisahan, terjadinya tuntutan yang berakibat mogok kerja, mencerminkan rendahnya tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi yang menunjukkan pula ketidakpuasan karyawan”.

Kepuasan kerja karyawan yang baik akan berdampak terciptanya iklim kerja yang baik dan turut memberikat kontribusi pada produktivitas kerja karyawan. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Gaji/upah adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Menurut Stephen dalam Darmawan (2013: 57) “faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah gaji/upah, rekan kerja, hubungan dengan atasan, lingkungan kerja dan aturan-aturan”. Menurut UU 13/2003 pasal 1 (30) upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu

perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang–undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan jasa yang telah atau akan dilakukan. Upah dalam perusahaan sangat menentukan tingkat kepuasan kerja karyawan dan ini merupakan tugas perusahaan bagaimana menentukan upah karyawan supaya dalam kedepannya karyawan mendapatkan kepuasan kerja sehingga dapat memudahkan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Lingkungan kerja merupakan faktor lain yang memegang peranan penting dalam pemuasan kerja karyawan. Menurut Nittisemito(2004: 103) "segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas–tugasnya yang di emban". Lingkungan kerja yang baik tentu juga dapat memberikan dampak kepuasan kerja yang baik, kepuasan kerja yang baik akan berdampak pada iklim kerja yang baik sehingga fungsi perusahaan dapat dijalankan dengan baik.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul "**KEPUASAN KERJA KARYAWAN DITINJAU DARI UPAH DAN LINGKUNGAN KERJA PADA PT JAYA ASRI GARMINDO TAHUN 2015**".

B. Identifikasi Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor tersebut diantaranya upah, aplikasi pekerjaan, rekan kerja, promosi, dan lingkungan kerja. Dari sekian faktor tersebut, maka akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, hal ini yang membuat peneliti melakukan penelititan mengenai upah dan lingkungan kerja.

C. Pembatasan Masalah

Adapun pembatasan masalah dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan bagian produksi *cutting* PT Jaya Asri Garmindo Karanganyar Tahun 2015.

2. Kepuasan kerja yang dimaksudkan adalah hal yang sederhana karena orang–orang pada dasarnya terdorong untuk berperilaku dalam cara tertentu yang dirasakan mengarah pada perolehan imbalan.
3. Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang – undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan jasa yang telah atau akan dilakukan.
4. Lingkungan kerja adalah daerah yang didalamnya karyawan bekerja bersama dalam mencapai tujuan perusahaan.

D. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh upah terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Jaya Asri Garmindo Karanganyar Tahun 2015?
2. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Jaya Asri Garmindo Karanganyar Tahun 2015?
3. Adakah pengaruh upah dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Jaya Asri Garmindo Karanganyar Tahun 2015?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian ini untuk mengetahui:

1. Pengaruh upah terhadap kepuasan kerja karyawan PT Jaya Asri Garmindo Karanganyar Tahun 2015.
2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Jaya Asri Garmindo Karanganyar Tahun 2015.
3. Pengaruh upah dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Jaya Asri Garmindo Karanganyar Tahun 2015.

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari hasil penelitian ini antara lain:

1. Manfaat teoritis
   a. Sebagai sumbangan ilmu pengetahuan yang dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan dunia bisnis dan pendidikan , sehingga dapat dipergunakan bagi yang membutuhkan.
   b. Sebagai referensi bagi peneliti yang sejenis.
2. Manfaat praktis
   a. Bagi PT Jaya Asri Garmindo

      Memberikan informasi kepada perusahaan dalam hal upah dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
   b. Bagi peneliti

      Menambah wawasan, pengalaman, dan pengetahuan bagi peneliti sehingga dapat menerapkan ilmu yang diperolehnya dalam keadaan yang sebenarnya.
   c. Bagi pihak lain

      Sebagai bahan acuan untuk mengadakan penelititan tentang masalah sumber daya manusia dimasa mendatang.