

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kepuasan kerja karyawan sampai saat ini menjadi topik yang hangat dibicarakan karena selain memberikan manfaat bagi pekerja sendiri juga mempunyai kontribusi dalam mendukung keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu kepuasan kerja karyawan menjadi perhatian penting dan harus diwujudkan sehingga perusahaan dapat menjaga kelangsungan hidupnya lebih baik. Hal ini seperti yang diungkapkan As'ad (1999: 102) bahwa kepuasan kerja karyawan merupakan masalah yang penting karena ada bukti yang kuat bahwa kepuasan kerja memberi manfaat yang besar bagi kepentingan individu, industri/instansi, dan masyarakat. Bagi individu, penelitian tersebut sebagai sumber kepuasan kerja memungkinkan individu lebih bahagia dalam kehidupan mereka baik di dalam lingkungan pekerjaannya di lingkungan rumah tangga, dan di lingkungan masyarakat. Bagi industri swasta atau instansi publik, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha meningkatkan produksi, efisiensi melalui perbaikan sikap dan perilaku karyawan. Selanjutnya masyarakat akan menikmati hasil kapasitas maksimum industri atau layanan publik serta naiknya sumber daya manusia yang berkarya dan memiliki etos kerja tinggi. Perusahaan Bati Pria Idaman sebagai salah satu perusahaan batik sedang berkembang di Surakarta menyadari pentingnya kepuasan kerja karyawan dalam mendukung tercapainya

tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan. Untuk mewujudkannya perusahaan berkepentingan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui pemenuhan kebutuhan karyawan. Dengan memuaskan kebutuhan karyawan diharapkan dapat bekerja dengan penuh tanggung jawab, menunjukkan kesungguhan kerja serta memiliki sikap disiplin yang tinggi terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja seseorang dapat ditentukan oleh berbagai faktor, yaitu upah atau gaji. Hal ini cukup beralasan terutama dalam negara berkembang, dengan uang seseorang dapat memenuhi kebutuhan primer. Tetapi kebutuhan pokok sehari-hari bagi karyawan dan keluarganya sudah dapat dipenuhi secara wajar, maka gaji tidak atau bukan menjadi faktor utama. Masih ada faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang (Rahmans (1998) dalam Sutanto (2002: 123) menjelaskan faktor-faktor yang turut menentukan kepuasan kerja yaitu: pekerjaan yang dilakukan, gaji, promosi, supervisi dan lingkungan kerja. Di samping faktor gaji, kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi faktor supervisi. Rasa puas karyawan terhadap pekerjaan misalnya dapat ditimbulkan dengan adanya pengarahan, bantuan teknis dan dukungan dan dorongan kepada bawahan. Sehingga dengan demikian kualitas hubungan dengan bawahan akan turut mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dapat menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan berhubungan dengan lingkungan kerjanya. Lingkungan kerja yang baik dapat dicontohkan misalnya dengan adanya kerjasama dan hubungan harmonis dengan rekan kerja. Selain lingkungan kerja dapat menyangkut kondisi fisik seperti peralatan kerja yang memadai, kebersihan kantor, perasaan

1. Menganalisis pengaruh secara parsial gaji, supervisi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan Batik Pria Idaman Surakarta baik maupun secara bersama.
2. Menganalisis pengaruh secara bersama gaji, supervisi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan Batik Pria Idaman Surakarta baik secara sendiri.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan khususnya Perusahaan Batik Idaman Surakarta dalam upaya meningkatkan kepuasan karyawan.

2. Bagi Penulis

Mengembangkan wawasan ilmu pengetahuan terutama yang berhubungan dengan manajemen daya manusia.

3. Bagi Peneliti Lain

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

E. Sistematika Skripsi

Bab I Pendahuluan

