

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1.Latar Belakang**

Kepuasan kerja pada tingkat tertentu dapat mencegah karyawan untuk mencari pekerjaan diperusahaan lain. Apabila karyawan di perusahaan tersebut mendapatkan kepuasan, karyawan cenderung akan bertahan pada perusahaan walaupun tidak semua aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja terpenuhi. Karyawan yang memperoleh kepuasan dari perusahaannya akan memiliki rasa keterikatan atau komitmen lebih besar terhadap perusahaan dibanding karyawan yang tidak puas. Dengan demikian para ahli memberikan beberapa definisi tentang kepuasan kerja.

Karyawan bekerja karena ada sesuatu yang hendak dicapainya dan orang berharap bahwa aktivitas kerja yang dilakukannya akan membawanya kepada suatu keadaan yang lebih memuaskan daripada keadaan sebelumnya. Melalui bekerja dapat diperoleh beribu pengalaman manis maupun pahit. Dorongan bekerja bahwa hari esok harus lebih baik dari pada hari ini menuntut kerja harus kreatif dan siap menghadapi tantangan.

Kepuasan kerja akan mendorong karyawan untuk berprestasi lebih baik. Prestasi yang lebih baik akan menimbulkan imbalan ekonomi dan psikologis yang lebih tinggi. Apabila imbalan tersebut dipandang pantas dan adil maka timbul kepuasan yang lebih besar karena karyawan merasa bahwa mereka menerima imbalan sesuai dengan prestasinya. Sebaliknya apabila imbalan dipandang tidak sesuai dengan tingkat prestasi maka cenderung timbul ketidakpastian.

Menurut Robbins (2001:179) menyatakan bahwa “Kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya”.

Menurut Handoko(2000:193) menyatakan bahwa kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Pendapat tersebut dapat dipahami bahwa karyawan harus ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan latar belakang ketrampilannya.

Menurut Davis(2002:105) menyatakan bahwa “kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan pekerjaan mereka”. Jadi kepuasan kerja mengandung arti yang sangat penting, baik dari sisi pekerja maupun perusahaan serta bagi masyarakat secara umum. Oleh karena itu maka menciptakan keadaan yang bernilai positif dalam lingkungan kerja suatu perusahaan mutlak merupakan kewajiban dari setiap jajaran pimpinan perusahaan yang bersangkutan.

Dilihat dari jumlah karyawan bukan suatu hal yang mudah bagi pihak manajemen untuk memastikan kepuasan kerja tiap karyawan. Kepuasan kerja secara menyeluruh mungkin akan menjadi suatu pekerjaan yang mustahil bagi pihak manajemen seperti di sebut didepan bahwa kepuasan kerja bersifat individual, setiap individu akan mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan system nilai-nilai yang berlaku dalam dirinya. Masih saja ada karyawan yang datang terlambat kurang lebih 10-15 menit masuk setelah jam istirahat ini dimungkinkan terkait erat dengan inti permasalahan yaitu kepuasan

kerja masing-masing karyawan yang kurang diperhatikan oleh pihak manajemen dan kurangnya interaksi komunikasi antara atasan dengan para karyawan.

Tidak adanya kejelasan tugas dan fungsi karyawan mempunyai implikasi menurunnya kepuasan kerja sehingga secara tidak langsung mempengaruhi kinerja organisasi tersebut dalam menangani kewajibannya. Banyaknya karyawan yang bekerja dan juga beragam latar belakang individu dan perbedaan kepentingan atau kepuasan kerja yang dihadapkan dengan tuntutan profesionalitas demi terus menjaga komitmen manajemen untuk selalu memberikan pelayanan terbaik bagi nasabah, maka kepuasan kerja karyawan perlu lebih diperhatikan. Menjaga kepuasan kerja tiap individu dalam organisasi akan menjadi pekerjaan yang sukar bagi pihak manajemen..

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk membuat penelitian dengan judul “Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Gorontalo”

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, masalah-masalah dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut, yaitu

1. Adanya karyawan yang datang terlambat kurang lebih 10-15 menit masuk setelah jam istirahat.
2. Tidak adanya kejelasan tugas dan fungsi karyawan di perusahaan mempunyai implikasi menurunnya kepuasan kerja.

### **1.3.Rumusan Masalah**

Berkenaan dengan hal di atas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut, yaitu bagaimana kepuasan kerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Gorontalo?

### **1.4.Tujuan**

Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini yaitu agar dapat mengetahui dan mendeskripsikan kepuasan kerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Gorontalo.

### **1.5.Manfaat**

Manfaat yang akan dicapai dalam penelitian ini yaitu

1. Bagi Mahasiswa, dapat menganalisa kepuasan kerja yang akan dicapai dalam suatu instansi atau organisasi swasta pada saat terjun ke dunia pekerjaan.
2. Bagi Perusahaan, Informasi ini dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan di masa mendatang.
3. Bagi Perguruan Tinggi, dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk penelitian lebih lanjut.

## **1.6. Metode Penelitian**

### 1.6.1. Objek Penelitian

PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Gorontalo yang beralamat di Jl. Nani Wartabone No. 166 Limba U1 Kec. Kota Selatan, Gorontalo.

### 1.6.2. Metode Penelitian

Metode penelitian yang dilakukan penulis yaitu metode deskriptif. Istilah “deskriptif” berasal dari istilah bahasa Inggris *to describe* yang berarti memaparkan atau menggambarkan sesuatu hal, misalnya keadaan, kondisi, situasi, peristiwa, kegiatan, dan lain-lain. Penelitian deskriptif menurut Suharsimi (2010: 3) adalah penelitian yang dimaksudkan untuk menyelidiki keadaan, kondisi atau hal-hal lain yang sudah disebutkan, yang hasilnya dipaparkan dalam bentuk laporan penelitian. Penelitian deskriptif ditujukan untuk mengumpulkan informasi secara aktual dan terperinci, mengidentifikasi masalah, membuat perbandingan atau evaluasi, dan menentukan apa yang dilakukan orang lain dalam menghadapi masalah yang sama dan belajar dari pengalaman mereka untuk menetapkan rencana dan keputusan pada waktu yang akan datang.

### 1.6.3. Sumber data

Adapun sumber data yang dipakai dalam penelitian ini yaitu:

#### a. Data Primer

Siberschatz (2002:13) data primer adalah data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti dari para responden, dan bukan berasal dari pengumpulan data yang pernah dilakukan sebelumnya. Data yang di

peroleh dengan cara wawancara langsung kepihak PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Gorontalo terkait terhadap masalah penelitian.

b. Data Sekunder

Data yang di peroleh dari pihak lain seperti artikel, literatur, buku, karya tulis lainnya dan termasuk data yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan serta data-data dari PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Gorontalo.

1.6.4. Teknik pengumpulan data

1.6.4.1.Observasi

Observasi atau pengamatan kegiatan adalah setiap kegiatan untuk melakukan pengukuran, pengamatan dengan menggunakan indra penglihatan yang berarti tidak mengajukan pertanyaan-pertanyaan.

1.6.4.2.Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data yang tidak langsung ditujukan kepada subjek penelitian.

1.6.4.3.Analisis data

Supaya data yang telah dikumpulkan dapat bermanfaat, maka data harus diolah dan dianalisis sehingga dapat digunakan untuk mengintepretasikan, dan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan. Menurut Peter Salim dalam kamus besar Bahasa Indonesia (1990:61) analisis dalah penyelidikan terhadap suatu peristiwa (perbuatan, karangan dan sebagainya) untuk

mendapatkan fakta yang tepat (asal-usul, sebab, penyebab, sebenarnya, dan sebagainya)''.

#### 1.6.5. Jadwal penelitian

Penelitian akan dilakukan selama 2 bulan di Kantor PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Gorontalo. Terhitung sejak tanggal 27 November 2013 sampai dengan 27 Januari 2014.