

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Era globalisasi telah melanda berbagai aspek kehidupan manusia, dimana dunia semakin menyatu, tidak bisa lagi kejadian di suatu negara tertutup bagi dunia luar, teknologi informasi dan komunikasi telah merangsang perubahan hubungan antar bangsa yang tidak bisa lagi dibatasi dengan tembok tapal batas suatu negara. Globalisasi telah muncul sebagai fenomena baru yang telah dilahirkan oleh kemajuan jaman. Dalam bidang perekonomian hal ini membawa dampak yang cukup besar bagi industri-industri di Indonesia baik itu industri perdagangan, manufaktur maupun jasa.

Kondisi tersebut menuntut suatu organisasi atau perusahaan untuk senantiasa melakukan berbagai inovasi guna mengantisipasi adanya persaingan yang semakin ketat. Organisasi di abad-21 seperti saat ini dituntut untuk mempunyai keunggulan bersaing baik dalam hal kualitas produk, servis, biaya maupun sumber daya manusia yang profesional, untuk mewujudkan hal tersebut sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dan perlu mendapat perhatian dan pengkajian yang lebih dalam, karena bagaimanapun juga manusialah yang akhirnya menentukan dan memprediksikan keberhasilan atau kegagalan suatu kebijaksanaan,

strategi, maupun langkah-langkah kegiatan operasional yang siap dilaksanakan.<sup>1</sup>

Selain sumber daya manusia sebagai salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi, disisi lain juga sebagai makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan kebutuhan dan harapan-harapan tertentu. Sumberdaya manusia sendiri sangat memerlukan perhatian tersendiri karena faktor-faktor tersebut akan mempegaruhi prestasi, dedikasi dan loyalitas serta kecintaan terhadap pekerjaan dan organisasinya.<sup>2</sup>

Di dalam organisasi, sumber daya manusia merupakan pencapaian utama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia berkualitas akan turut memajukan organisasi sebagai suatu wadah untuk mencapai tujuan dan kemajuan perusahaan. Namun demikian untuk pemberdayaan tersebut tidaklah mudah karena banyak faktor yang melingkupi. Seorang karyawan yang puas belum tentu terdorong prestasi karena “kepuasannya” tidak terletak pada motivasinya, akan tetapi dapat terletak pada faktor-faktor lain.<sup>3</sup> Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang

---

<sup>1</sup> Dominikus, D Unarajan,. Sumber Daya Manusia dalam Bisnis Global, Suara Pembaharuan. hal. 26

<sup>2</sup> Hasibuan, S.P. Malayu, Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan, (Jakarta: CV. Haji Masagung, 1994), hal. 222

<sup>3</sup> Siagian. Manajemen Sumber daya Manusia. (Jakarta: Bumi aksara, 2013), hal. 296

aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) sangat penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi. MSDM berperan mengatur setiap sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan (karyawan) secara efektif dan efisien serta akan menentukan kualitas masing-masing karyawan yang ada. Kebutuhan tenaga-tenaga kerja yang terampil dalam berbagai bidang yang ada dalam perusahaan ataupun juga dapat dikatakan karyawan yang memiliki kemampuan sesuai tugas-tugasnya dalam perusahaan merupakan hal mutlak dalam pencapaian tujuan dari perusahaan. Kecepatan, ketepatan, ketelitian dan kerapihan merupakan hal yang harus diperhatikan oleh seorang karyawan karena hal itulah yang menentukan penilaian terhadap karyawan. Melihat dari jumlah pertumbuhan penduduk yang semakin pesat sangat berpengaruh terhadap berbagai hal salah satunya jumlah penduduk yang berusia produktif, Sehingga membuat perusahaan menerapkan berbagai cara menetapkan karyawan. Perusahaan-perusahaan di Indonesia saat ini memiliki pilihan dalam menentukan atau recruitment karyawan secara tetap atau pun tidak tetap (karyawan kontrak).<sup>4</sup>

Dalam dunia kerja kepuasan kerja memiliki peran yang sangat penting. Kepuasan kerja dalam sebuah organisasi akan mencerminkan

---

<sup>4</sup> Androh G. Onibala, Dkk, "Analisis Perbandingan Prestasi Kerja Karyawan Tetap Dan Karyawan Tidak Tetap DiKantor Sinode Gmim". Jurnal EMBA Vol.5 No.2 Juni 2017, hal.381.

tingkat dimana seorang pegawai menyukai pekerjaannya. Perilaku seorang pegawai terhadap suatu pekerjaan dapat dilihat dari tanggapan dan reaksi emosional terhadap pekerjaannya. Untuk memenuhi kepuasan kerja suatu organisasi akan banyak mempertimbangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawannya. Usaha-usaha yang dilakukan untuk pemenuhan kepuasan kerja tentu dilakukan sebagai rangsangan dalam meningkatkan kinerja dan produktifitas. Kepuasan kerja merupakan salah satu ukuran dari kualitas kehidupan dalam organisasi dan akan menjadi prediksi yang tidak baik apabila kepuasan kerja tidak menyebabkan peningkatan kinerja. Indikasi kepuasan kerja, biasanya dikaitkan dengan tingkat absensi, tingkat perputaran tenaga kerja, dimana kedua hal tersebut dapat memunculkan cost yang tinggi dalam organisasi, sehingga perusahaan sangatlah beralasan secara ekonomi untuk concern terhadap kepuasan kerja, karena sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan efektivitas organisasi.

Joseph Tiffin menyatakan, kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaan, situasi kerja, kerjasama diantara pimpinan dan sesama karyawan dan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain; faktor kepuasan finansial, faktor kepuasan fisik, faktor kepuasan sosial, dan faktor kepuasan psikologi.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> Joseph, Tiffin & Ernest J. Mc. Cormick. *Industrial Psychology*, (Morusan Co. Ltd. Japan :1958). Hal.104

Kepuasan kerja di banyak perusahaan kurang mendapat perhatian serius bahkan tidak jarang usaha - usaha untuk meningkatkan kepuasan kerja mendapat tantangan dari beberapa pihak di dalam perusahaan. Salah satu persoalan yang mendapat perhatian dalam setiap organisasi adalah bagaimana memahami kebutuhan dan kepuasan dari setiap individu yang akan menjadi salah satu penentu keberhasilan suatu organisasi, sebab dalam kenyataannya kepuasan dari setiap orang sulit sekali untuk dipahami, bagi karyawan sendiri kepuasan kerja muncul bila ada keuntungan yang dirasakan dari hasil pekerjaannya. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan system nilai yang berlaku pada dirinya. Dalam bukunya, Moch. As'ad berpendapat bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan karyawan.<sup>6</sup>

George Terry dalam *The Liang Gie* menyatakan “Tata ruang kantor adalah penentuan mengenai kebutuhan-kebutuhan dalam penggunaan ruang secara terperinci dari ruang ini untuk menyiapkan suatu susunan yang praktis dari faktor fisik yang dianggap perlu bagi pelaksanaan kerja perkantoran dengan biaya yang layak”, dengan kata lain, arti tata ruang kantor dapat pula diutarakan sebagai pengaturan dan penyusunan seluruh mesin kantor, alat perlengkapan kantor serta perabot kantor pada tempat

---

<sup>6</sup> Mohammad, As'ad. *Psikologi Industri*. (Yogyakarta: Liberty, 2004), hal. 104.

yang tepat, sehingga pegawai dapat bekerja dengan baik, nyaman, leluasa dan bebas untuk bergerak, sehingga tercapai efisiensi kerja.

Faktor sosial dalam pekerjaan, Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja. Kepuasan kerja akan muncul apabila dalam suatu organisasi terdapat hubungan yang baik. Misalnya anggota kerja mempunyai cara atau sudut pandang atau kebiasaan yang sama dalam melakukan suatu pekerjaan sehingga dalam bekerja juga tidak ada hambatan karena terjalin hubungan yang baik.

Penelitian-penelitian mengenai kepuasan kerja umumnya menguji kaitan antara kepuasan kerja dengan implikasinya atau konsekwensinya dan faktor-faktor penyebabnya. Para manajer seharusnya peduli terhadap pentingnya kepuasan kerja dalam organisasi karena beberapa alasan ada bukti yang jelas. bahwa pegawai yang tidak puas lebih sering mangkir (absen), dan kemungkinan keluar dari pekerjaan, pegawai yang puas dalam bekerja mempunyai kesehatan mental yang lebih baik. Faktor lain yang juga dinyatakan sebagai implikasi dari kepuasan kerja antara lain tingkat kesehatan kerja. kemampuan pekerja dalam mempelajari sesuatu kecelakaan kerja, dan sikap pekerja terhadap rekan kerja, manajemen dan pihak eksternal. Kepuasan kerja yang maksimal dapat meningkatkan komitmen pegawai, motivasi kerja serta produktifitas organisasi. Kepuasan kerja pegawai akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kepuasan dan ketidak puas seseorang dengan pekerjaan merupakan

keadaan yang sifatnya subyektif yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang secara nyata diterima oleh pegawai dan pekerjaannya sebagai hal yang diharapkan dan diinginkan. Kepuasan merupakan suatu konsep yang multifacet (banyak dimensi). Suatu kesempatan menyeluruh tentang kepuasan akan memberikan pertimbangan subyektif dari pegawai mengenai kepuasannya sehubungan dengan gaji, keselamatan kerja, supervisi, relasi-relasi antar perorangan dalam kerja, peluang- peluang di masa mendatang, dan pekerjaan itu sendiri.<sup>7</sup>

Begitu halnya dengan usaha meubel Siro Furniture Wallpaper Malang. Siro Furniture Wallpaper merupakan sebuah perusahaan yang berdiri dibawah naungan PT. Sejahtera Utama Interior. Bergerak di bidang industry mebel Siro furniture Wallpaper menyediakan perkakas kantor dan rumah tangga dalam skala perdagangan besar dan eceran, industri pengolahan serta aktivitas jasa lainnya. Siro Furniture Wallpaper Malang yang menjalankan kegiatannya dalam rangka penyediaan produk-produk meubel untuk konsumen di Malang maupun di luar Malang. Usaha meubel Siro Furniture Wallpaper melakukan usaha secara bertahap dengan berbagai bentuk produk. Untuk mengetahui meningkatnya pendapatan perusahaan meubel Siro Furniture Wallpaper Malang dapat dilihat dari modal awal usaha yang didirikan oleh bapak Oentoro Tejomartono (Tan sen Young)

---

<sup>7</sup> Titis, Melani. "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Farmasi" YAYASAN PHARMASI" Semarang)." *Jurnal Kajian Akuntansi dan Bisnis*. 1.1) 2012. Hal. 3

dengan modal sebesar Rp.4.000.000 (empat juta rupiah) atas hasil kerja serabutan yang sudah beliau lakukan dan dengan jumlah tenaga kerja yang berjumlah 8 orang itulah usaha mebeul Siro Furniture Wallpaper beroperasi dengan kegigihan dan keyakinan yang kuat. Hingga saat ini usaha bapak Oentoro masih eksis dan berkembang sehingga dapat meningkatkan pendapatan perusahaan, perekonomian karyawan-karyawannya.

Menurut F. Luthans dalam buku Psikologi Industri yang ditulis oleh Mohammad As'ad, kepuasan kerja yang tinggi menjadi prasyarat peningkatan kerja karyawan secara maksimal.<sup>8</sup> Karyawan yang bekerja dalam jangka waktu yang lama akan merasa bosan karena pekerjaan yang dilakukan sudah menjadi rutinitas yang selalu dilakukan setiap hari. Untuk mengurangi kebosanan maka pegawai berharap untuk meningkatkan karirnya melalui promosi. Apabila perusahaan membuat kesempatan bagi karyawan yang sudah bekerja lama untuk ikut dalam kegiatan promosi, maka karyawan akan merasa diperhatikan dan merasa puas bekerja di perusahaan karena perusahaan memikirkan peningkatan karir bagi karyawannya. Disisi lain, masih cukup banyak terjadi kesenjangan yang kurang sesuai dengan idealisme, masih ada beberapa kelemahan yang masih ditunjukkan oleh karyawan/pegawai dimana mereka kurang termotivasi dengan pekerjaannya. Ada yang tidak tepat waktu saat masuk kantor, menunda tugas kantor, kurang disiplin waktu dan tidak bisa memanfaatkan

---

<sup>8</sup> Mohammad, As'ad. *Psikologi Industri...*hal. 104.



sarana kantor dengan baik. Kepuasan kerja merupakan salah satu ukuran dari kualitas kehidupan dalam organisasi dan akan menjadi prediksi yang tidak baik apabila kepuasan kerja tidak menyebabkan peningkatan kinerja.

Kepuasan kerja akan memberikan dampak positif pada perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Bagi perusahaan, kepuasan kerja akan menunjang bisnis perusahaan secara positif sedangkan bagi karyawan kepuasan kerja akan membawa hasil kerja yang lebih baik. Oleh karena itu, baik perusahaan maupun karyawan memiliki peran penting dalam peningkatan kepuasan kerja. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis mengadakan penelitian dan mengambil judul yaitu “Pengaruh Faktor Sosial Dan Faktor Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Siro Furniture Wallpaper Malang”

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas penulis mencoba merumuskan masalah untk dapat mengatasi hal tersebut, sehingga memunculkan pertanyaan penelitian yang tersusun sebagai berikut :

1. Apakah faktor sosial berpengaruh terhadap kepuasan kerja ?
2. Apakah faktor fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja ?
3. Apakah faktor sosial dan fisik secara bersama sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari suatu penelitian agar yang dilakukan dapat mengarah ke sasaran, hasil yang diharapkan. Adapun tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji pengaruh faktor sosial terhadap kepuasan kerja karyawan Siro Furniture Wallpaper
2. Untuk menguji pengaruh faktor fisik terhadap kepuasan kerja karyawan Siro Furniture Wallpaper
3. Untuk menguji pengaruh faktor sosial dan fisik secara bersama sama terhadap kepuasan kerja karyawan Siro Furniture Wallpaper.

### **D. Kegunaan Penelitian**

Disamping hendak mencapai tujuan yang diharapkan dengan melakukan penelitian diharapkan jika dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan wacana dan pengetahuan mengenai pengaruh faktor sosial, dan faktor fisik terhadap kepuasan kerja karyawan Siro Wallpaper Malang serta sebagai bahan literatur bagi civitas akademika FEBI UIN SATU Tulungagung maupun institusi pendidikan yang lain

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi Akademis

Dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan mengenai pengaruh faktor sosial dan faktor fisik terhadap kepuasan kerja karyawan Siro Furniture Wallpaper Malang.

### b. Bagi Penulis

Penelitian ini digunakan untuk mencapai gelar sarjana (S1) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN SATU Tulungagung, serta untuk memperluas dan memperdalam pengetahuan penulis. Dengan melakukan penelitian ini, penulis dapat mengetahui kenyataan kenyataan yang terjadi dan mengamati permasalahan yang dihadapi perusahaan yang kemudian tentunya penulis mencoba memberikan alternatif pemecahannya sesuai dengan teori - teori yang penulis peroleh selama berada di bangku kuliah.

### c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk dapat membandingkan antara teori yang didapat dan menerapkannya dalam kegiatan yang sebenarnya, serta dapat memperoleh pengetahuan mengenai kegiatan penelitian yang dilakukan. Serta sebagai pijakan penelitian secara mendalam yang berkaitan dengan tema penelitian yang relevan.

### **E. Ruang Lingkup dan Keterbatasan Penelitian**

Ruang lingkup dan keterbatasan dalam penelitian ini untuk menghindari adanya perluasan permasalahan dalam penelitian. Karena adanya keterbatasan waktu, financial, dan tenaga, sehingga penelitian ini diberi batasan agar hanya terfokus pada variabel terikat/dependen (Y) dan variabel bebas/independen (X), dimana variabel dependen (Y) disini adalah kepuasan kerja karyawan di Siro Furniture Wallpaper, dan variabel independen (X) adalah faktor sosial dan faktor fisik.

### **F. Penegasan Istilah**

1. Pengaruh : Pengaruh menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang atau benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang.<sup>9</sup>
2. Faktor sosial : Faktor Sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya, maupun karywan yang berbeda jenis pekerjaannya.<sup>10</sup>
3. Faktor fisik : Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, perlengkapan kerja, sirkulasi udara, kesehatan pegawai.<sup>11</sup>

---

<sup>9</sup> Dinas Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. (Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional Balai Pustaka, 2005), hal. 849.

<sup>10</sup> Mohammad, As'ad. *Psikologi Industri...* hal. 115.

<sup>11</sup> *Ibid.*, hal. 115.

4. Kepuasan Kerja : Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Dengan kata lain kepuasan kerja (job satisfaction) merupakan keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan/organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.
5. Karyawan : dalam penelitian ini karyawan merupakan orang yang bekerja di Siro Wallpaper Furniture Malang.

## **G. Sistematika Penulisan Skripsi**

### **BAB I : Pendahuluan**

Bab ini terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, ruang lingkup dan keterbatasan pembahasan penelitian, penegasan istilah, dan sistematika penulisan skripsi.

### **BAB II : Landasan Teori**

Pada bab ini berisi mengenai teori yang mendukung penelitian ini diawali dengan grand theory yang menjadi landasan utama materi dalam penelitian ini, selanjutnya terdapat kerangka teori dan kajian penelitian terdahulu yang diangkat dari berbagai sumber seperti, jurnal penelitian, skripsi, tesis, disertasi, laporan penelitian, dan buku. Selain itu pada bab ini juga berisi kerangka konseptual yang diuraikan berdasarkan rumusan masalah serta landasan teori dan tinjauan penelitian terdahulu.

**BAB III : Metode Penelitian**

Bab ini menguraikan tentang pendekatan dan jenis penelitian, populasi, sampling dan sampel penelitian, sumber data variabel dan skala pengukurannya, teknik pengumpulan data dan instrumen penelitian serta teknik analisis data.

**BAB IV : Hasil Penelitian**

Bab ini berisi uraian tentang paparan data yang disajikan dengan topik sesuai dengan pertanyaan-pertanyaan dalam rumusan masalah dan hasil analisis data. Paparan tersebut diperoleh melalui pengamatan, hasil wawancara, serta deskripsi informasi lainnya yang dikumpulkan oleh peneliti melalui prosedur pengumpulan data sebagaimana diatas.

**BAB V : Pembahasan**

Bab ini menguraikan tentang keterkaitan antar teori yang ditemukan terhadap teori sebelumnya serta interpretasi dan penjelasan dari temuan teori yang diungkap dari lapangan (grand theory). Temuan penelitian juga dijelaskan implikasinya yang lebih luas dalam khazanah kajian yang ada.

**BAB VI : Penutup**

Bab ini terdiri dari kesimpulan yang relevan dengan permasalahan yang telah dirumuskan di awal dengan pengajuan saran atau rekomendasi peneliti.