

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Konteks Penelitian

Saat ini pertumbuhan usaha di tanah air mengalami banyak kemajuan. Hal ini terlihat dari semakin banyak bermunculan industri yang bervariasi. Dengan demikian telah dipastikan semakin ketat pula persaingan di negeri ini. Karena hal itu setiap perusahaan pasti akan berusaha menjadi yang unggul. Suatu perusahaan atau organisasi membutuhkan, mempergunakan berbagai sumber daya dalam mencapai tujuannya. Tanpa adanya pekerja atau sumber daya manusia tidak akan mungkin perusahaan itu bisa berjalan, dan berpartisipasi dalam pembangunan. “Bagi perusahaan ada tiga sumber daya strategis yang mutlak harus mereka miliki untuk dapat menjadi sebuah perusahaan yang unggul. Tiga sumber daya tersebut menurut Ruki yaitu *financial resource*, *Human resource*, *Informational resource*”.<sup>1</sup>

Dari ketiga sumber daya tersebut, sumber daya manusia (karyawan) adalah suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu perusahaan. Sebab, sumber daya manusia merupakan sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu perusahaan dan proses pengambilan keputusan.

---

<sup>1</sup>Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*, (Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2009), hlm. 5

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keterampilan, keinginan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Betapapun majunya suatu teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal, serta bahan yang memadai tetapi kalau tanpa adanya sumber daya manusia atau karyawan akan sulit bagi perusahaan tersebut untuk mencapai tujuannya. Ruang lingkup manajemen sumber daya manusia secara umum membahas hal-hal berkaitan dengan manusiawi termasuk di dalamnya adalah kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja pegawai merupakan faktor yang dianggap penting, karena dapat mempengaruhi jalannya organisasi secara keseluruhan. Kepuasan yang dirasakan pegawai dalam bekerja merupakan suatu petunjuk bahwa pegawai memiliki perasaan senang dalam menjalankan tugas pekerjaan. Kepuasan kerja juga merupakan suatu sikap positif pegawai terhadap berbagai situasi di tempat pekerjaan. Bagi organisasi, kepuasan kerja pegawai harus mendapat perhatian dan pemenuhan hal ini terutama menjadi tugas pimpinan organisasi.

Mengenai kepuasan karyawan, pemerintah telah menetapkan undang-undang yaitu pada Pasal 18 Undang-Undang Nomor 14 tahun 2004 menjelaskan jenis-jenis program jaminan sosial yaitu meliputi jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, dan jaminan kematian. Program-program tersebut merupakan usaha dari pemerintah untuk menumbuhkan kepuasan seseorang dalam bekerja. Selain itu jaminan sosial merupakan salah satu faktor yang

mempengaruhi kepuasan kerja, perlindungan pekerja ini mencakup hal-hal sebagai berikut<sup>2</sup> : (1) norma keselamatan kerja yang meliputi keselamatan kerja yang berkaitan dengan mesin, pesawat, alat-alat kerja bahan dan proses pengerjaannya, keadaan tempat kerja dan lingkungan serta cara-cara melakukan pekerjaan. (2) norma kesehatan kerja dan heigaine perusahaan yang meliputi pemeliharaan dan mempertinggi derajat kesehatan pekerja, dilakukan dengan mengatur pemberian obat-obatan, perawatan tenaga kerja yang sakit. (3) norma kerja yang meliputi perlindungan terhadap tenaga yang berkaitan dengan waktu bekerja, sistem pengupahan, istirahat, cuti, kerja wanita, anak, kesusilaan, ibadah menurut keyakinan masing-masing yang diakui oleh pemerintah, kewajiban sosial kemasyarakatan dan sebagainya guna memelihara kegairahan dan moril kerja yang menjamin daya guna kerja yang tinggi serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral. (4) kepada tenaga kerja yang mendapat kecelakaan dan atau menderita penyakit kumat akibat pekerjaan, berhak atas ganti rugi perawatan dan rehabilitasi akibat kecelakaan dan atau penyakit akibat pekerjaan, ahli warisnya berhak mendapat ganti kerugian.

---

<sup>2</sup>Zainal Asakin, *Dasar-dasar hukum perburuhanI*, (Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada, 2006), hlm.96

Sedangkan dalam Islam apabila dikaitkan dengan kepuasan kerja yang muncul adalah tentang ikhlas, sabar dan syukur. Hal tersebut sesuai dengan firman Allah dalam surat Ibrahim ayat 7 yaitu sebagai berikut<sup>3</sup> :

وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِن شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ وَلَئِن كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ (٧)

*“Sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti kami akan menambah (nikmat) kepadamu, dan jika kamu mengingkari (nikmat-Ku). Maka sesungguhnya azab-Ku sangat pedih”*

Seorang manusia pada hakekatnya memiliki kebutuhan yang harus dipenuhi. Cara memenuhi kebutuhan hidupnya yaitu dengan cara bekerja. Dari bekerja itulah mereka akan mendapatkan suatu imbalan sebagai balasan dari apa yang telah diberikan kepada perusahaan. Imbalan tersebut dapat berupa gaji, tunjangan, kompensasi, dll. Dalam bekerja manusia mendambakan suatu kepuasan kerja baik dari segi materil maupun segi moril. Kepuasan kerja merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia, baik langsung atau tidak langsung akan berpengaruh terhadap produktifitas kerja.

“Pengertian kepuasan kerja sendiri adalah persepsi, perasaan dan sikap orang mengenai pekerjaannya. Sedangkan menurut Geenberg dan Baron mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka”.<sup>4</sup> Namun apabila

---

<sup>3</sup>SMKN DUA TANJUNGPINANG, *ISLAM DAN KEPUASAN KERJA*. Diakses pada tanggal 11 November 2018 pukul 21:10

<sup>4</sup>Sutrisno, *Manajemen Sumber, ...*, hlm.415

terjadi ketidakpuasan pada karyawan maka ini merupakan titik awal dari masalah-masalah yang muncul dalam suatu perusahaan seperti kemangkiran, konflik, serta banyak masalah lainnya yang menyebabkan terganggunya proses pencapaian tujuan perusahaan. Dari sisi karyawan ketidakpuasan dalam bekerja dapat menyebabkan menurunnya motivasi, menurunnya moral kerja.

Oleh sebab itu, kepuasan kerja karyawannya haruslah diperhatikan oleh para manajer. Karena secara umum dapat dikatakan bahwa pemecahan masalah-masalah perusahaan dari segi manusianya (karyawannya) dapat dilakukan melalui prinsip-prinsip kepuasan kerja. Untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan perlu dilakukan penelitian dengan memperhatikan berbagai aspek yang berhubungan dengan kepuasan kerja tersebut. Para manajer memerlukan kepuasan kerja untuk mengambil keputusan yang baik, baik dalam upaya mencegah maupun dalam menanggulangi berbagai masalah karyawan.

Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan. Kepuasan kerja juga berkaitan erat dengan teori keadilan dan motivasi. Karena seseorang membutuhkan dan mengharapkan keadilan dari perusahaan dalam segala bidang, serta karyawan juga membutuhkan motivasi untuk meningkatkan kinerja mereka. Kepuasan kerja bersifat dinamik, karena mudah sekali berubah apabila tidak ada perhatian dari manajer. Kepuasan kerja dapat menurun secepat timbulnya, bahkan terkadang lebih cepat dari pada saat

tumbuhnya. Selain itu kepuasan kerja juga berhubungan dengan kepuasan hidup, karena pekerjaan merupakan bagian penting dalam kehidupan.

Dalam Islam memerintahkan untuk bekerja dan berusaha guna mencari anugerah Allah SWT. Dalam bekerja hendaklah kita tidak terlalu mementingkan materi saja, tetapi harus pula disertai dengan keikhlasan, sabar dan syukur. Sehingga kita bisa bekerja dengan sepenuh hati dan kita akan merasakan kepuasan dalam bekerja. Namun di era kompetisi kerja yang sangat keras dan ketat, bekerja dengan ikhlas, sabar dan syukur menjadi suatu tantangan yang berat. Untuk dapat bekerja secara ikhlas sabar dan syukur memerlukan sikap menerima apa adanya atau legowo. Seseorang yang memiliki sikap legowo bisa menerima keberhasilan dan ketidakberhasilan. Islam menganjurkan untuk melakukan tugas-tugas dan pekerjaan tanpa ada penyelewengan dan kelalaian, bekerja efisien dan penuh kompetensi. Etos kerja yang tinggi diperoleh dari karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya.

Terkait dengan pentingnya sumber daya manusia atau pekerja bagi perusahaan, pemerintah dan masyarakat, maka perlu dilakukan pemikiran agar pekerja dapat menjaga keselamatannya dalam menjalankan pekerjaannya. Selain itu penting juga diusahakan ketenangan dan kesehatan pekerja agar apa yang dihadapinya dalam pekerjaan dapat diperhatikan semaksimal mungkin. Sehingga kewaspadaan dalam menjalankan pekerjaan itu tetap terjamin. Maka keberadaannya harus pula dilindungi. Perlindungan kerja dapat dilakukan, baik dengan jalan

memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melai norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu.

Kalau membahas tentang kepuasan kerja untuk setiap karyawan mungkin berbeda-beda. Hal itu disebabkan karena ada banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja setiap karyawan. Salah satunya dari faktor intrinsik atau faktor yang berasal dari individu atau dari kepribadian masing-masing karyawan, hal inilah yang menyebabkan perbedaan dalam tingkat kepuasan kerja. Akan tetapi ada pula hal yang sama yang menjadi faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu faktor ekstrinsik yaitu faktor yang menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri karyawan salah satunya adalah besarnya gaji.

Namun dalam islam menilai apabila seseorang ingin merasa puas dalam bekerja mereka haruslah mempunyai sifat sabar, syukur dan ikhlas. Maksudnya apabila seseorang sabar dalam menjalani setiap pekerjaannya maka mereka tidak akan merasakan susah dalam pekerjaannya serta jengkel untuk melakukannya. Apabila seseorang itu mempunyai sifat syukur untuk setiap apa yang diterimanya dalam bekerja maka mereka tidak akan merasa kurang dan akan puas dalam bekerja. Serta jika seseorang itu mempunyai sifat ikhlas dalam menjalankan setiap pekerjaan yang diberikan padanya maka tidak akan muncul perasaan iri atau dengki terhadap orang lain.

Kabupaten Tulungagung saat ini banyak terdapat Perusahaan, Industri dan Usaha Kecil Menengah (UMKM) yang mulai berkembang, salah satunya yaitu CV. Bintang Indah Marmer yang bergerak pada bidang kerajinan batu marmer yang lokasinya berada di Desa Gamping Kecamatan Campurdarat Kabupaten Tulungagung. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 2010 dan berkembang hingga sekarang. Pada tahun pertama perusahaan ini berdiri hanya memiliki sekitar 15 karyawan itupun terbagi menjadi karyawan tetap dan karyawan lepas.

TABEL. 1.1  
DATA KARYAWAN

Tahun	Karyawan Tetap	Karyawan Lepas	Jumlah Karyawan
2010	9	6	15
2015	13	16	29
2020	18	22	40
2021 (Juni)	18	22	40

Tabel 1.2  
Tabel Karyawan Tetap

No	Nama Karyawan	Jenis Kelamin	Usia (Tahun)	Tahun Masuk Kerja	Tahun Perhitungan	Masa Kerja (Tahun)
1	Ilyas	Laki-Laki	42	2010	2021	11
2	Reni	Perempuan	38	2010	2021	11
3	Heri	Laki-Laki	31	2010	2021	11
4	Win	Perempuan	41	2010	2021	11
5	Nik	Perempuan	42	2013	2021	8
6	Ismi	Perempuan	41	2015	2021	6
7	Doni	Laki-Laki	28	2015	2021	6

8	Candra	Laki-Laki	25	2017	2021	4
9	Yono	Laki-Laki	41	2010	2021	11
10	Totok	Laki-Laki	38	2011	2021	10
11	Sumarli.	Laki-Laki	42	2010	2021	11
12	Gun	Laki-Laki	37	2018	2021	3
13	Sugeng	Laki-Laki	40	2010	2021	11
14	Sabri	Laki-Laki	36	2018	2021	3
15	Irul	Laki-Laki	25	2019	2021	2
16	Nono	Laki-Laki	32	2017	2021	4
17	Supri	Laki-Laki	37	2017	2021	4
18	Riski	Laki-Laki	26	2019	2021	2
19	Sutris	Laki-Laki	29	2018	2021	3

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah karyawan pada pabrik ini dari tahun ke tahun mengalami peningkatan baik dari bagian karyawan tetap maupun karyawan lepasnya. Apalagi mengingat dengan kondisi perekonomian yang sedang tidak stabil seperti sekarang ini. Banyak diluarsana perusahaan-perusahaan yang mulai melakukan Pemutusan Hubungan Kerja besar-besaran namun CV Bintang Indah Marmer mampu mempertahankan karyawannya . Hal ini tidak terlepas dari usaha dari pabrik untuk mempertahankan karyawannya dan juga dari segi karyawannya yang mau bertahan bekerja di pabrik ini. Jika melihat dari segi karyawannya maka dapat dikatakan bahwa karyawan tersebut nyaman bekerja di pabrik ini. Akan tetapi masih ada juga karyawan yang

sering mangkir dari pekerjaannya hal ini dapat dilihat dari tingkat absensi karyawan.

Tabel 1.3

## Persentase Ketidakhadiran Karyawan tahun 2021

Bulan	Jumlah Karyawan	Persentase Ketidakhadiran	Absensi		
			Izin	Sakit	Alpa
Januari	18	9%	5	2	35
Februari	18	4%	5	2	12
Maret	18	10%	6	6	31
April	18	6%	4	4	19
Mei	18	5%	5	5	10

Apabila ini dibiarkan pasti akan berpengaruh terhadap perusahaan yaitu mengganggu jalannya produksi perusahaan karena dari tabel tersebut dapat kita lihat bahwa angka terbanyak alasan ketidakhadiran karyawan ada di alpa. Hal ini dapat dijadikan tolak ukur kepuasan kerja karena Hal tersebut adalah salah satu bentuk respon dari karyawan yang merasakan ketidakpuasan dalam bekerja. Karena kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Berdasarkan penjelasan diatas peneliti merasa kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik serta penting untuk diteliti karena mempunyai manfaat baik untuk perusahaan maupun untuk karyawan itu sendiri. manfaat bagi perusahaan dengan adanya penelitian ini yaitu dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan produksi dan mengurangi tingkat keluarnya karyawan dari perusahaan melalui perbaikan sikap dan

tingkah laku karyawannya. Sedangkan manfaat bagi karyawan itu sendiri yaitu dapat terpenuhinya perasaan nyaman dalam bekerja sehingga dapat memunculkan semangat dalam bekerja serta dapat pula meningkatkan loyalitas terhadap perusahaannya.

Berkaitan dengan hal diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang faktor-faktor apasaja yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Industri Kerajinan Batu Marmer CV Bintang Indah Marmer sehingga karyawan bisa bertahan cukup lama serta bagaimana pandangan Islam tentang faktor-faktor tersebut. Dengan dasar tersebut penelitian ini dikemas dengan judul **“Kepuasan Kerja Karyawan pada Industri Kerajinan Batu Marmer (Studi Kasus pada CV Bintang Indah Marmer di Desa Gamping Kecamatan Campurdarat kabupatenTulungagung).**

## **B. Fokus Penelitian**

1. Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan CV Bintang Indah Marmer?
2. Bagaimana dampak dari kepuasan kerja karyawan CV Bintang Indah Marmer terhadap Perusahaan ?
3. Bagaimana kendala dan solusi dalam mencapai kepuasan kerja karyawan pada CV Bintang Indah Marmer ?

### **C. Tujuan Penelitian**

- a. Untuk mendeskripsikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada CV Bintang Indah Marmer.
- b. Untuk mendeskripsikan dampak dari kepuasan kerja karyawan pada CV Bintang Indah Marmer terhadap perusahaan.
- c. Untuk mendeskripsikan kendala dan solusi dalam mencapai kepuasan kerja karyawan pada CV Bintang Indah Marmer.

### **D. Pembatasan Masalah**

Dalam penelitian ini diberikan batasan-batasan masalah sebagai berikut :

- a. Penelitian ini dilakukan di lokasi Industri Kerajinan Batu Marmer CV Bintang Indah Marmer Desa Gamping Kecamatan Campurdarat Kabupaten Tulungagung.
- b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.
- c. Dampak dari kepuasan kerja karyawan terhadap Perusahaan
- d. Kendala dan solusi dalam menciptakan kepuasan kerja karyawan.

### **E. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih pemikiran pada bidang kajian Manajemen Sumber Daya Manusia.

b. Manfaat Praktis

1. Bagi Lembaga

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih tentang pemikiran bagi pengambilan kebijakan.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih perbendaharaan kepustakaan di IAIN Tulungagung dalam bidang ilmu ekonomi.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan rujukan bagi peneliti selanjutnya dalam tema yang sama dengan variabel yang berbeda.

**F. Penegasan Istilah**

a. Definisi Konseptual

1. Kepuasan kerja menurut Robbins yaitu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2016), hlm.415

2. Karyawan menurut Hasibuan yaitu orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu.<sup>6</sup>
3. Industri Kerajinan yaitu suatu kegiatan pembentukan dan pengolahan barang menjadi barang lain yang merupakan hasil kerja tangan sehingga mempunyai nilai yang lebih tinggi.

b. Definisi Operasional

Definisi operasional kepuasan kerja pada penelitian ini yaitu perasaan positif karyawan pada suatu pekerjaan, berupa hasil evaluasi dari berbagai aspek yang mempengaruhinya. Faktor-faktor yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja ada 10 menurut Gilmer yaitu kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan, faktor intrinsik dari pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi dan fasilitas.

## G. Sistematika Penulisan Skripsi

Untuk memudahkan pemahaman mengenai isi penulisan skripsi ini, dan sebagai upaya untuk menjaga keutuhan pembahasan permasalahan didalam skripsi ini agar terarah dan sistematis, maka sistematika penulisan sebagai berikut:

### Bab I: PENDAHULUAN

---

<sup>6</sup>Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2002). Hlm. 56

Bab ini berisi tentang pendahuluan sebagai acuan dalam penelitian dan sebagai pengantar skripsi secara keseluruhan. Bab ini terdiri dari (a) latar belakang masalah, (b) fokus penelitian, (c) identifikasi masalah, (d) manfaat penelitian, penegasan istilah, (f) penegasan istilah.

## **Bab II: KAJIAN PUSTAKA**

Bab ini berisi tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan secara umum dan dalam perspektif ekonomi Islam, dampak dari kepuasan kerja karyawan, kendala yang dihadapi dalam mencapai kepuasan kerja serta solusi dari kendala tersebut, Penelitian terdahulu, dan kerangka konseptual.

## **Bab III: METODE PENELITIAN**

Bab ini berisi tentang (a) pendekatan dan jenis penelitian, (b) lokasi penelitian, (c) kehadiran peneliti, (d) data dan sumber data, (e) teknik pengumpulan data, (f) teknik analisis data, (g) pengecekan keabsahan temuan, dan (h) tahap-tahap penelitian.

## **Bab IV: HASIL PENELITIAN**

Bab ini berisi tentang (a) paparan data, dan (b) temuan penelitian.

## **Bab V: PEMBAHASAN**

Bab ini berisi tentang analisis dengan cara melakukan konfirmasi dan sintesis antara temuan penelitian dengan teori dan penelitian yang ada.

## **Bab VI: PENUTUP.**

Bab ini berisi tentang (a) kesimpulan, dan (b) saran/rekomendasi.