

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Keberadaan manusia sebagai sumber daya dalam perusahaan sangat berbeda dengan faktor produksi lainnya karena sumber daya manusia yang menggerakkan dan mengarahkan operasional organisasi. Faktor-faktor produksi seperti dana, teknologi canggih, material tidak akan pernah ada artinya tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang tangguh dan mampu menciptakan nilai tambah bagi sumber daya lainnya.

Upah merupakan salah satu komponen untuk memotivasi karyawan suatu perusahaan. Dengan pemberian upah yang proporsional maka diharapkan perusahaan dapat membuat para karyawan merasa diperhatikan kesejahteraannya dan karyawan bersedia mempertahankan eksistensinya di perusahaan. Pemberian upah diharapkan dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan dan keluarganya serta dapat pula untuk meningkatkan kepuasan dalam bekerja, apabila upah yang diberikan tidak sesuai dengan harapan karyawan maka akan timbul ketidakadilan pada karyawan sehingga karyawan akan merasa tidak puas atas ketidakadilan yang dialaminya, begitu sebaliknya jika upah yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sesuai dengan kinerja dan yang diinginkan karyawan maka karyawan akan merasa keadilan yang diberikan perusahaan sesuai dengan

yang diharapkan dan karyawan merasa puas atas apa yang diberikan oleh perusahaan.

Menurut Hasibuan (2016) kepuasan kerja merupakan sikap emosional seseorang yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik mungkin supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi keduanya.

Karyawan, terutama yang terlibat langsung dengan distribusi pupuk yang dijual merasa tidak puas terhadap pekerjaannya. Karyawan yang puas terhadap pekerjaannya. CV. Kembar Jaya yang berada di Desa Jombok Kecamatan Ngoro Kabupaten Jombang. Perusahaan ini bergerak dibidang distribusi pupuk. Berdasarkan hasil pengamatan peneliti dilapangan terjadi tidak puasan kerja karyawan yang diduga persepsi karyawan terhadap upah yang diterima selama ini berbeda. Karyawan CV. Kembar Jaya terdiri bagian yang terbagi atas kuli angkut. Karyawan bagaikan kuli merasakan adanya perbedaan upah yang diberikan, mereka menganggap upah mereka terlalu kecil dibandingkan sesama kuli yang mengangkut pupuk ke tempat pemesan yang jaraknya dekat dapat upah lebih besar karena bisa sering mengangkut pupuk dibanding kuli yang mengangkut pupuk ke tempat pemesan yang jaraknya jauh.

Ketidakpuasan karyawan disebabkan karena upah yang diberikan kepada semua karyawan telah dipotong beberapa persen untuk biaya bahan bakar setiap bulannya. Diduga biaya bahan bakar armada setiap bulannya kurang dan hanya cukup selama 14 hari operasi. Selain itu kebijakan perusahaan tentang pengangkutan pupuk antara armada satu dengan armada

yang lain berdeda jarak pengangkutan. Armada yang mengangkut pupuk jarak dekat dapat mengangkut 2 kali dalam sehari sedangkan armada yang lain dengan jarak pengiriman jauh hanya sekali kirim. Hal ini menimbulkan persepsi karyawan terhadap upah yang diberikan kepada karyawan dengan jarak tempuh dekat lebih besar dengan armada dengan jarak tempuh lebih jauh.

Upah memegang peranan penting dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Ketidakadilan pemberian upah yang diberikan kepada karyawan merupakan salah satu faktor pendorong bagi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kriteria yang diinginkan perusahaan, gaji/upah merupakan faktor yang penting bagi karyawan. Dalam mendukung karyawan untuk pencapaian tujuan organisasi. Namun sebaliknya apabila para karyawan merasa tidak puas atas upah yang telah diberikan perusahaan maka akan berdampak negatif pada kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka penulis melakukan penelitian pada seluruh karyawan CV. Kembar Jaya dengan judul ***“Pengaruh persepsi karyawan tentang upah Terhadap kepuasan kerja Karyawan Pada CV. Kembar Jaya Jombang.***

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka perumusan masalah penelitian ini adalah apakah persepsi karyawan tentang upah berpengaruh terhadap kepuasan kerja Karyawan Pada CV. Kembar Jaya Jombang?

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang diajukan, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah persepsi karyawan tentang upah berpengaruh terhadap kepuasan kerja Karyawan Pada CV. Kembar Jaya Jombang

1.4. Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini mengenai persepsi karyawan tentang upah berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV Kembar Jaya Jombang.

1.5. Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian yang diajukan diatas, maka manfaat dari penelitian tersebut adalah sebagai berikut :

1. Bagi objek penelitian

Memberikan sumbangan pemikiran yang selanjutnya dapat digunakan sebagai pertimbangan untuk mengambil keputusan dan kebijakan yang berhubungan dengan persepsi karyawan mengenai upah dengan kepuasan kerja.

2. Bagi penulis

Untuk menambah wawasan, pengetahuan, dan sarana penerapan ilmu yang diterima secara teoritis ke dalam dunia nyata.

3. Bagi pembaca

Memberi gambaran bagi peneliti lain yang tertarik dan berminat pada permasalahan yang sama. Untuk memberikan informasi terkait upah dan kepuasan kerja karyawan di CV. Kembar Jaya Jombang.