

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling utama untuk keberlangsungan suatu perusahaan. Kedudukan sumber daya manusia dalam dunia usaha kini semakin penting. Seluruh aktivitas perusahaan digerakkan oleh sumber daya manusia sehingga dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia merupakan aset yang paling berharga pada suatu perusahaan. Perusahaan yang ingin tetap bertahan perlu mengembangkan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Sumber daya manusia yang dibutuhkan perusahaan adalah sumber daya manusia yang berkualitas, dimana sumber daya manusia tersebut mampu berprestasi. Sumber daya manusia yang berkualitas memiliki keterampilan dan daya saing yang tinggi dalam menghadapi persaingan global saat ini (Widowati, 2015). Sumber daya manusia yang bermutu diharapkan dapat bekerja secara produktif. Sumber daya manusia dapat bekerja secara produktif apabila sumber daya manusia tersebut merasakan kepuasan dalam bekerja.

Kepuasan kerja karyawan merupakan respon yang ditunjukkan karyawan terkait dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan mendorong karyawan untuk bekerja dengan sebaik-baiknya. Sementara itu karyawan yang merasa tidak puas menjadi tidak bersemangat dalam bekerja. Menurut Hasibuan (2007) kepuasan kerja karyawan harus

diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan karyawan meningkat. Perusahaan perlu memahami berbagai faktor yang dapat menunjang kepuasan kerja karyawan antara lain karakteristik pekerjaan dan karakteristik individu (Wijono, 2012).

Karakteristik pekerjaan adalah identifikasi berbagai atribut kerja yang dapat mendorong efektivitas individu saat bekerja. Kepuasan kerja karyawan terpenuhi ketika karakteristik pekerjaan dapat memenuhi kebutuhan karyawan tersebut. Teori Model karakteristik pekerjaan (*Job Characteristics Model-JCM*) dari Hackman & Oldham (1980) mengemukakan bahwa pekerjaan apapun bisa dideskripsikan dalam lima dimensi pekerjaan, yaitu keanekaragaman keterampilan (*Skill Variety*), identitas tugas (*Task identity*), tingkat pentingnya tugas (*Task significance*), otonomi (*Outonomy*), serta umpan balik (*Feedback*). Teori model karakteristik pekerjaan menyatakan bahwa sebuah pekerjaan yang beragam memiliki tingkat dimensi yang tinggi.

Rendahnya kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan merupakan gejala dari kurang stabilnya perusahaan. Bentuk yang paling buruk dari ketidakpuasan adalah pemogokan kerja, mangkir, dan tingginya tingkat keluar karyawan pada perusahaan. Keadaan tersebut menjadikan efisiensi dan produktivitas suatu perusahaan menurun. Perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta

keterampilan yang dimiliki secara optimal agar efisiensi dan produktivitas tidak menurun.

Dari hasil penelitian sebelumnya oleh Widowati (2015) tentang hubungan antara karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja supervisor PT. Tripilar Betonmas Salatiga yaitu karakteristik pekerjaan memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan sehingga nampak jelas bahwa karakteristik pekerjaan mempunyai hubungan positif dengan kepuasan kerja karyawan. Karakteristik pekerjaan memiliki rerata sebesar 37,85 sehingga dapat dikatakan bahwa karakteristik pekerjaan termasuk dalam kategori tinggi (67,65 %). Hal tersebut berarti semakin tinggi karakteristik pekerjaan, semakin tinggi pula kepuasan kerja yang didapat oleh karyawan. Sumbangan efektif karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 21 % dan sisanya 79% dipengaruhi oleh faktor lain diluar karakteristik pekerjaan. Hasil penelitian Hiariy (2010) tentang pengaruh kompensasi dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan unit produksi PT. Sarindah Bakery Ambon yaitu kompensasi dan karakteristik pekerjaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan unit produksi PT. Sarindah Bakery Ambon. Kompensasi dan karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh sebesar 32,2% dan sisanya sebesar 67,8% dipengaruhi oleh faktor lain diluar kompensasi dan karakteristik pekerjaan.

Fenomena yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan banyak ditemui di perusahaan yang bergerak dibidang jasa maupun industri. Salah

satunya adalah perusahaan CV. Bina Buana Samudra. CV. Bina Buana Samudra adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa pendidikan dan pelatihan perhotelan. Pada wawancara awal yang dilakukan oleh peneliti pada hari Kamis tanggal 13 Juli 2017, salah satu permasalahan yang dihadapi perusahaan adalah mencari metode yang tepat untuk mengatur dan mengkoordinasikan karyawan secara efektif dan efisien dengan cara mengetahui hubungan karakteristik pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dengan kepuasan kerja yang didapatkan oleh karyawan. Perusahaan tersebut masih terdapat karyawan yang mengeluhkan kurang mampu menjalin hubungan baik dengan rekan kerja, terdapat adanya tekanan yang membuat karyawan stres baik dari atasan maupun bawahan, pekerjaan yang monoton yang menyebabkan kejenuhan, dan kriteria dalam penilaian prestasi karyawan kurang dikomunikasikan secara jelas sehingga menimbulkan kesan negatif para karyawan. Dari hasil wawancara awal inilah peneliti menjadikan perusahaan CV. Bina Buana Samudra sebagai objek penelitian.

Berdasarkan hal tersebut, dapat dilihat bahwa karakteristik pekerjaan memiliki ikatan yang erat dengan kepuasan kerja karyawan. Karakteristik pekerjaan mampu memberitahukan kepada perusahaan untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan agar perusahaan memberikan kenyamanan kepada karyawan dan agar karyawan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Jangka panjang hal tersebut memungkinkan perusahaan untuk memahami dengan seksama harapan

serta kebutuhan karyawan. Perusahaan yang mampu mengenali dan mengetahui apa yang menjadi harapan karyawan, maka akan dengan mudah bagi perusahaan untuk memberikan kepuasan kerja yang optimal bagi karyawan.

Berdasarkan pemaparan yang telah dijelaskan diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti tentang “Hubungan karakteristik pekerjaan dengan kepuasan kerja karyawan pada perusahaan CV. Bina Buana Samudra.”

1.2. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan suatu permasalahan yang ada, yaitu “Apakah ada hubungan antara karakteristik pekerjaan dengan kepuasan kerja karyawan pada perusahaan CV. Bina Buana Samudra?”

1.3. TUJUAN PENELITIAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara karakteristik pekerjaan dengan kepuasan kerja karyawan pada perusahaan CV. Bina Buana Samudra.

1.4. MANFAAT

1.4.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan untuk memperkaya penelitian-penelitian selanjutnya dan penelitian-

penelitian dalam ilmu psikologi khususnya psikologi organisasi dan industri mengenai hubungan karakteristik pekerjaan dengan kepuasan kerja karyawan.

1.4.2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat bermanfaat diantaranya :

1. Bagi perusahaan CV. Bina Buana Samudra.

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan di CV. Bina Buana Samudra.

2. Bagi karyawan pada perusahaan CV. Bina Buana Samudra.

Adanya karakteristik pekerjaan diharapkan dapat mempertahankan kondisi lingkungan kerja yang kondusif agar terjalin hubungan yang harmonis dengan rekan kerja dan tercapainya kepuasan kerja.

3. Bagi peneliti selanjutnya.

Sebagai referensi kepada peneliti yang akan melakukan penelitian terhadap permasalahan yang sama, dan dianjurkan untuk menggunakan subjek dalam bidang yang berbeda.

1.5. KEASLIAN PENELITIAN

Penelitian tentang karakteristik pekerjaan dengan kepuasan kerja banyak dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya, dengan subjek penelitian baik di sektor jasa maupun non jasa, instansi ataupun

perusahaan, lokasi penelitian yang beragam, serta ditinjau dari perspektif yang beragam. Berikut ini adalah penelitian-penelitian terdahulu tentang karakteristik pekerjaan dengan kepuasan kerja yang disajikan dalam bentuk tabel.

Tabel 1
Penelitian Terdahulu

No.	Judul Penelitian	Penulis/ Tahun	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh kompensasi dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan unit produksi PT. Sarindah Bakery Ambon	Harvey Hiariy/ 2010	Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan unit produksi PT. Sarindah Bakery Ambon.	Dependen : Kepuasan kerja Independen : Kompensasi dan karakteristik pekerjaan	Kompensasi (kopensasi finansial dan kompensasi non finansial) dan karakteristik pekerjaan (Ragam pekerjaan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan unit produksi PT. Sarindah Bakery Ambon.
2.	Dampak karakteristik pekerjaan dan individu pada	Kardilla, Tri., Sjahruddin, Herman, Heslina./	Untuk mengetahui dampak karakteristik pekerjaan	Dependen : Kepuasan kerja Independen : Karakteristik	Tidak semua aspek karakteristik pekerjaan (ragam

	kepuasan kerja karyawan	2016	dan individu pada kepuasan kerja karyawan PT. Bank Sulselbar cabang utama Makasar.	pekerjaan dan karakteristik individu	variasi, identitas tugas, tingkat pentingnya tugas, otonomi, umpan balik, dan interaksi) dan karakteristik individu (usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status pernikahan, dan status kepegawaian) memiliki dampak yang positif dengan kepuasan kerja karyawan PT. Bank Sulselbar cabang utama Makassar.
3.	Pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik organisasi terhadap kepuasan kerja tenaga perawat RSUD Balung, Jember.	Said Mardijanto/ 2011	Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi terhadap kepuasan kerja tenaga perawat RSUD Balung,	Dependen : Kepuasan kerja Independen : Karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik organisasi.	Karakteristik individu (kemampuan, nilai, sikap dan minat), katakarakteristik pekerjaan (ragam keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik), dan

			Jember.		karakteristik organisasi (komitmen organisasi, hubungan dengan rekan kerja, dan hubungan dengan atasan) secara simultan maupun secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga perawat RSUD Balung, Jember.
4.	Hubungan antara karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja supervisor PT. Tripilar Betonmas Salatiga.	Agustina Widowati/ 2015	Untuk mengetahui hubungan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja supervisor PT. Tripilar Betonmas Salatiga.	Dependen : Kepuasan Kerja Independen : Karakteristik Pekerjaan	Karakteristik pekerjaan memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga nampak jelas bahwa karakteristik pekerjaan mempunyai hubungan positif dengan kepuasan kerja. Karakteristik pekerjaan (ragam

					keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik).
--	--	--	--	--	---

Adapun yang menjadikan penelitian ini berbeda dengan penelitian-penelitian yang dilakukan sebelumnya adalah penelitian ini dilakukan ditempat yang berbeda yaitu penelitian ini dilakukan pada perusahaan CV. Bina Buana Samudra, subjek yang berbeda yaitu karyawan yang bekerja pada perusahaan CV. Bina Buana Samudra, dan berbedanya hubungan antar variabel. Persamaan penelitian ini dengan penelitian-penelitian sebelumnya ialah sama-sama menggunakan penelitian kuantitatif