

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sukses tidaknya suatu organisasi perusahaan sangat tergantung dari kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia berkualitas adalah sumber daya manusia yang mampu berprestasi maksimal dalam pekerjaannya. Kualitas sumber daya manusia sangat keberhasilan suatu organisasi.

Tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas di dalam organisasi yang berperan untuk menggerakkan manajemen dan mengerjakan setiap tugas yang ada didalamnya, maka organisasi perusahaan itu tidak dapat akan berjalan dengan baik untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Pentingnya keberadaan karyawan dalam mencapai keberhasilan yang diinginkan oleh semua pihak yang terlibat didalamnya, menuntut organisasi untuk mendorong karyawannya agar mau bekerja dengan baik. Salah satu strategi sukses yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya dengan cara meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja merupakan dambaan setiap karyawan terhadap semua tugas-tugas. Kepuasan yang dimiliki oleh karyawan dalam bekerja, membuat diri karyawan semakin termotivasi dan lebih produktif dalam mengerjakan dan menyelesaikan setiap pekerjaan.

Pihak manajemen perusahaan seringkali menemukan kesulitan dalam memenuhi kebutuhan para karyawan yang berbeda - beda karena permasalahan ini

mencakup masalah sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk menyukai pekerjaan yang diberikan dan pada akhirnya sikap tersebut akan mempengaruhi kepuasan kerja pada dirinya sendiri. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh pekerjaan yang diberikan dan pada akhirnya sikap tersebut dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada dirinya sendiri.

Motivasi kerja juga memiliki peran penting dalam kepuasan kerja. Motivasi adalah proses yang membangkitkan energi, dimana motivasi mengarahkan orang untuk tindakan dan untuk mencapai hal apa yang di inginkan. Dengan pemberian motivasi kerja bagi karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan. Dalam melakukan pekerjaan karyawan memerlukan motivasi kerja baik dalam diri karyawan tersebut maupun motivasi yang diberikan oleh perusahaan.

Namun pada kenyataannya masih kurangnya perusahaan memberikan motivasi kerja kepada karyawan. Perusahaan kurang memberikan semangat, dan dorongan bekerja kepada karyawan terhadap pekerjaannya. Tidak sedikit pula seorang karyawan tidak ingin mengembangkan potensi dalam dirinya sehingga pekerjaan yang dihasilkan kurang maksimal.

Bila hal ini tetap saja dibiarkan oleh perusahaan maka perusahaan akan mengalami penurunan penilaian kinerja terhadap karyawan tersebut dan pada akhirnya dapat mengurangi tingkat kepuasan kerja.

Lingkungan kerja. Karyawan juga dapat memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang mendukung terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan akan memberikan kepuasan kerja terhadap karyawan

tersebut. Hal itu dikarenakan dengan lingkungan kerja yang baik, maka karyawan dapat bekerja secara maksimal.

Seorang karyawan membutuhkan adanya sebuah lingkungan kerja yang nyaman, bersih, kelengkapan sebuah alat untuk membantu pekerjaan dan adanya keterhubungan pekerjaan antara pekerjaannya dengan pekerjaan yang lain, dengan adanya lingkungan kerja yang memberikan kesinkronasian antara satu pekerjaan dengan pekerjaan yang lain, dan lingkungan kerja yang nyaman, maka karyawan tersebut mampu bekerja secara maksimal dan memberikan hasil yang baik untuk perusahaan dan memberikan penilaian yang menarik dari perusahaan terhadap hasil pekerjaannya dan karyawan mampu mencapai tingkat kepuasan kerja.

Namun pada kenyataannya masih kurangnya perusahaan memberikan lingkungan kerja yang nyaman, bersih, kelengkapan sebuah alat untuk membantu pekerjaan dan adanya keterhubungan pekerjaan antara pekerjaannya dengan pekerjaan yang lain, kepada karyawan. Sehingga pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tidak terlaksana dengan baik dan cepat.

Bila hal ini tidak segera diperhatikan oleh perusahaan maka karyawan tersebut tidak dapat bekerja secara maksimal dan karyawan tersebut tidak merasakan kepuasan kerja.

Ketidakhadiran (absensi) merupakan faktor lain dari kepuasan kerja. Karyawan yang merasa kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan berbagai alasan. Sedangkan Kehadiran karyawan adalah hal yang penting dalam pelaksanaan kegiatan operasional

perusahaan. Dengan tingkat kehadiran yang baik maka kegiatan utama harian perusahaan dapat dijalankan dengan lancar.

Namun pada kenyataannya, saat ini masih banyak karyawan yang tidak sadar akan pentingnya kontribusi dirinya dalam perusahaan setiap harinya sekecil apapun. Kontribusi yang dapat diberikan oleh karyawan seperti halnya penggunaan waktu yang baik, datang tepat waktu, penyelesaian pekerjaan sesuai. Oleh karena itu tingkat kehadiran yang rendah menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan masih rendah terhadap perusahaan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah komitmen organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan merasakan kepuasan dalam bekerja. Komitmen organisasi adalah ikatan psikologis karyawan untuk organisasinya. Dimana karyawan memiliki keyakinan dalam dirinya untuk melakukan pekerjaan yang baik untuk keberhasilan perusahaan.

Namun pada kenyataannya, masih kurangnya rasa komitmen organisasi dalam diri karyawan untuk memajukan keberhasilan perusahaan, menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan masih rendah.

Faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah karakteristik pekerjaan. Karakteristik pekerjaan dapat didefinisikan sebagai bagaimana suatu pekerjaan dapat dirancang untuk membantu orang bahwa mereka mampu melakukan pekerjaan yang bermakna dan bernilai. Dalam suatu organisasi karyawan cenderung sering untuk memilih – milih pekerjaan sesuai dengan fungsi karyawan.

Disisi lain, karyawan harus diberi tugas yang lebih sederhana dan bersifat monoton. Hal itu dimaksudkan agar karyawan yang bekerja dapat melakukan tugasnya secara berkesinambungan. Oleh karena karyawan harus bertanggung jawab terhadap tugas – tugasnya, walaupun sifatnya secara monoton dan sederhana.

Dengan cara melakukan pekerjaan seperti itu maka karyawan dapat memperoleh keefektifan kerja. Keadaan seperti ini akan membuat karyawan menjadi puas terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami karakteristik pekerjaan yang diperlukan oleh perusahaan tersebut dan karyawan dalam perusahaan tersebut.

Pada kenyataannya, tidak mudah bagi sebuah perusahaan mengenali karakteristik pekerjaan yang disenangi oleh karyawan. Dikarenakan masih banyaknya karyawan yang tidak mengungkapkan kepada pihak perusahaan tentang keluhannya, dalam keadaan ini karyawan mengalami rasa dimana karyawan tersebut tidak memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

Seluruh faktor di atas merupakan hal penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Namun, peneliti lebih tertarik pada faktor karakteristik pekerjaan. Dengan adanya karakteristik pekerjaan yang disenangi oleh karyawan pada pekerjaannya dapat membuat karyawan bekerja dengan baik dan dapat menimbulkan kepuasan kerja pada karyawan tersebut.

PT Mitra Gusnita Nanda sebagai salah satu perusahaan terbuka yang bergerak dalam bidang konstruksi bangunan tentu ingin memberikan karakteristik pekerjaan yang baik kepada karyawannya agar tercapainya kepuasan kerja

terhadap pekerjaannya. Masalah karakteristik pekerjaan yang sering dihadapi oleh PT Mitra Gusnita Nanda khususnya karyawan yang bekerja dilapangan yang kurang menyenangkan karakteristik pekerjaannya. Karena karyawan tersebut melakukan pekerjaan yang tidak pada bidangnya. Seperti seorang karyawan administratif seharusnya yang ia lakukan berupa prosedur surat - menyurat, pembuatan surat yang diperlukan perusahaan, namun pada aplikasinya karyawan tersebut melakukan pekerjaan teknisi yang diperlukan perusahaan dalam proyek pembangunan.

Hal ini disebabkan kurangnya manajemen PT. Mitra Gusnita Nanda dalam memilih karakteristik pekerjaan mana yang seharusnya dilakukan karyawan sesuai dengan pekerjaan yang disenanginya dan sesuai dengan potensi yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Dengan manajemen yang baik, maka perusahaan dapat mengetahui potensi yang dimiliki oleh pekerjaannya dan perusahaan dapat menentukan dengan tepat karakteristik pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan bidang pekerjaannya.

Dengan perusahaan mengetahui karakteristik pekerjaan yang sesuai dengan potensi yang dimiliki masing – masing karyawan tersebut, maka karyawan PT Mitra Gusnita Nanda akan membawa dampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dikemukakan bahwa kepuasan kerja disebabkan oleh hal – hal sebagai berikut:

- 1) Kurangnya motivasi kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan
- 2) Lingkungan kerja yang kurang nyaman
- 3) Ketidakhadiran (absensi) karyawan yang sering terjadi
- 4) Komitmen karyawan yang rendah terhadap perusahaan
- 5) Sulitnya perusahaan mengidentifikasi karakteristik pekerjaan kepada karyawan

C. Pembatasan Masalah

Dari identifikasi diatas, ternyata masalah kepuasan kerja memiliki berbagai macam aspek, dimensi dan faktor, permasalahan yang luas. Berhubung keterbatasan yang dimiliki oleh peneliti dari segi dana dan waktu maka penelitian hanya membatasi penelitian “Karakteristik pekerjaan yang dihubungkan dengan kepuasan kerja”.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut : “ Apakah terdapat hubungan antara karakteristik pekerjaan dengan kepuasan kerja?”

E. Kegunaan Penelitian

Kegunaan yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini dapat menambah wawasan dan informasi baru mengenai pengetahuan tentang karakteristik pekerjaan. Sehingga dengan demikian, dapat memberikan masukan untuk proses ke depan.

2. Kegunaan praktis

- a. Penelitian ini berguna bagi perusahaan PT Mitra Gusnita Nanda untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan
- b. Melalui penelitian ini diharapkan PT Mitra Gusnita Nanda mampu meningkatkan perhatian kepada karyawannya.