

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu aset paling berharga dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia. Peran serta dari sumber daya manusia dalam perusahaan sangat penting seiring dengan besarnya organisasi tersebut. Sebuah perusahaan besar yang memiliki teknologi tanpa adanya dukungan dari sumber daya manusia yang berkualitas, akan membuat perusahaan tersebut tidak dapat bertahan dalam persaingan yang semakin ketat. Begitu pentingnya sumber daya manusia di dalam perusahaan, sehingga beberapa perusahaan memandang sumber daya manusia sebagai suatu aspek yang perlu dikembangkan dan diperlakukan sama dengan aspek lainnya.

Adanya karyawan dalam suatu perusahaan inilah yang membentuk perusahaan dapat berjalan lancar sesuai dengan visi misi perusahaan. Keberhasilan organisasi ditentukan oleh karyawan, maka secara tidak langsung kualitas karyawan juga mempengaruhi keberhasilan organisasi.

Untuk itu diperlukan cara yang mampu memotivasi karyawan untuk lebih produktif dalam bekerja. Sehingga, tujuan perusahaan pun dapat tercapai. Salah satunya yaitu dengan cara meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Tingkat kepuasan individu berbeda, sesuai dengan nilai dan kepribadian yang

dimiliki oleh individu tersebut. Oleh sebab itu, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah kesejahteraan karyawan. Kesejahteraan karyawan merupakan salah satu faktor karyawan merasakan puas atau tidak puas dalam pekerjaannya. Selain gaji pokok atau upah yang didapatkan, jaminan-jaminan lain juga dinilai penting bagi mereka. Jaminan kelangsungan kerja juga merupakan jaminan yang sangat dinilai penting bagi karyawan, khususnya karyawan kontrak dan *outsourcing*¹.

Akan tetapi, di era yang semakin rumit ini, karyawan *outsourcing* justru semakin banyak dan mereka tidak mendapatkan kejelasan mengenai kelangsungan kerja, seperti pada contoh anak perusahaan Telkom Indonesia Tbk (TLKM). Pekerja anak usaha Telkom Indonesia Tbk (TLKM) di bisnis manajemen gedung PT Graha Sarana Duta (GSD) mengadu ke DPR, Maret 2013 lalu. Mereka mengaku tidak mendapatkan kesejahteraan, berupa ketetapan sebagai karyawan. Sebagaimana yang dikatakan oleh Ketua Umum Serikat Pekerja GSD, Alfasah Saefuloh, bahwa mayoritas karyawan GSD sudah bekerja sejak 1995 hingga sekarang statusnya masih karyawan kontrak. “Tak pernah diberikan kepastian masa depan dan rentan di-PHK sepihak, tanpa kompensasi apapun. Belasan tahun upahnya di bawah upah minimum,

¹Kesejahteraan Karyawan oleh Achmad Rozi El Eroy, <http://arozieleroy.wordpress.com/2010/07/12/kesejahteraan-karyawan/>. Diakses tanggal 5 Maret 2013.

kehidupan jauh dari sejahtera tidak sebanding dengan risiko kerja sebagai *security*².

Faktor berikutnya yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah gaya kepemimpinan. Kepuasan kerja karyawan banyak dipengaruhi oleh sikap pimpinan dalam kepemimpinan. Kepemimpinan partisipasi memberikan kepuasan kerja bagi karyawan karena karyawan ikut aktif dalam memberikan pendapatnya untuk menentukan kebijaksanaan perusahaan³.

Akan tetapi, masih banyak perusahaan-perusahaan besar tidak menerapkan kepemimpinan partisipasi, justru menerapkan kepemimpinan otoriter. Pemimpin otoriter bersifat arogan atau sombong, terkadang semena-mena terhadap karyawannya, tidak mau menerima masukan dari bawahannya dikarenakan seringkali pemimpin tersebut merasa berkuasa. Gaya kepemimpinan otoriter adalah gaya pemimpin yang memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh. Segala pembagian tugas dan tanggung jawab dipegang oleh si pemimpin yang otoriter tersebut, sedangkan para bawahan hanya melaksanakan tugas yang telah diberikan⁴. Pemimpin dengan gaya kepemimpinan otoriter akan menyebabkan kepuasan kerja karyawan menurun, seperti pada kasus yang dialami oleh pekerja Yahoo.

²Pekerja Anak Usaha Telkom Mengadu ke DPR oleh Markus Sihaloho, <http://www.beritasatu.com/pasar-modal/100954-pekerja-anak-usaha-telkom-mengadu-ke-dpr.html>. Diakses tanggal 9 Maret 2013

³Kepuasan Kerja (Job Satisfaction), <http://dedy londong.blogspot.com/2011/11/kepuasan-kerja-job-satisfaction.html>. Diakses tanggal 25 Maret 2013

⁴Definisi kepemimpinan Dan Macam-macam Gaya Kepemimpinan oleh Felix Deny, <http://felixdeny.wordpress.com/2012/01/07/definisi-kepemimpinan-dan-macam-macam-gaya-kepemimpinan/>. Diakses tanggal 12 Maret 2013

Pada pekan terakhir Februari 2013, Mayer dihujat oleh bawahannya lantaran memerintahkan semua karyawan untuk bekerja di dalam kantor. Hal ini berlaku untuk tenaga kerja jarak jauh dengan mobilitas tinggi. Jika tidak, mereka dipersilakan untuk keluar. Situs *AllThingsD* mengabarkan instruksi Mayer kali ini membuat para karyawan kurang senang. Hal ini jelas *mengejek* para tenaga pemasaran, pekerja di kantor perwakilan, serta para *engineer* di luar kota yang biasa bekerja di mana saja. Tak terkecuali di rumah. Saat ini ratusan karyawan berencana melayangkan surat protes mengenai kebijakan ini. Mereka merasa dijebak lantaran saat direkrut oleh Yahoo, mereka dijanjikan bisa bekerja secara fleksibel. Apalagi banyak staf yang bekerja di kota-kota tertentu, di mana Yahoo tidak memiliki kantor perwakilan⁵.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah komitmen karyawan. Komitmen karyawan adalah rasa identifikasi, yaitu kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi, keterlibatan, yaitu kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi yang bersangkutan dan loyalitas, yaitu keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi⁶.

Adanya komitmen karyawan pada perusahaan membuat karyawan merasa mempunyai tanggung jawab besar dengan bersedia memberikan segala kemampuannya, sehingga timbulnya rasa memiliki organisasi. Adanya rasa memiliki yang kuat ini akan membuat karyawan bekerja lebih giat dan menghindari perilaku yang kurang produktif. Sementara bagi individu atau

⁵Miliarder Kecam Sikap Otoriter Bos Yahoo! oleh Peppy Ramadhyaz, <http://vista.plasadena.com/detail.php?id=4050>. Diakses tanggal 25 Maret 2013

⁶Komitmen Karyawan : Definisi dan Jenis Komitmen Karyawan, <http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/07/komitmen-karyawan-definisi-dan-jenis.html>. Diakses tanggal 12 Maret 2013

karyawan, komitmen pada perusahaan juga mempunyai dampak personal yang positif, yaitu *reward* dan kepuasan⁷.

Akan tetapi, terdapat karyawan yang menyalah gunakan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan, contohnya seperti mengungkapkan rahasia perusahaan, disebabkan dari adanya komitmen pada organisasi yang rendah, sehingga dengan mudahnya melakukan perilaku yang tidak bertanggung jawab tersebut. Seperti pada contoh kasus karyawan Samsung yang mengungkapkan rahasia perusahaan.

Pekerja yang diketahui adalah seorang wanita berusia 40 tahun itu diduga mengambil gambar dokumen rahasia yang berisi rencana penjualan dan teknologi penting dan menyimpan foto tersebut di dalam komputer pribadinya. Wanita yang identitasnya tidak diketahui ini telah bekerja untuk unit peralatan rumah tangga Samsung sejak 2007 dan baru-baru ini ditawarkan pekerjaan oleh sebuah perusahaan elektronik Cina. "Sejumlah informasi rahasia yang dibocorkan itu, termasuk teknologi penting Samsung untuk mengurangi bunyi dari peralatan rumah tangga, rincian produk yang tengah dikembangkan dan rencana penjualan untuk 10 tahun kedepan," kata Lee⁸.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah penguasaan teknologi. Di era globalisasi yang semakin *modern* dan canggih ini tentunya teknologi seringkali digunakan dalam kehidupan sehari-hari, termasuk dalam penyelesaian pekerjaan. Terdapat teknologi yang paling

⁷Komitmen, diakses dari <http://www.ptk-shipping.com/index.php/id/buletin-perusahaan/76-komitmen>, tgl 12/3/13

⁸Karyawan Samsung ditahan karena bocorkan informasi, diakses dari http://www.bbc.co.uk/indonesia/dunia/2011/04/110413_samsungleak.shtml, tgl 12/3/13

mudah digunakan sampai yang paling sulit. Penguasaan teknologi informasi dan komunikasi bagi karyawan adalah keterampilan mutlak yang harus dikuasai setiap karyawan. Baik berkaitan dengan sarana penyelesaian tugas atau tidak, sehingga dengan sendirinya memberikan kepuasan kerja apabila banyak dari pekerjaan kita dapat terselesaikan dengan cepat dengan penguasaan teknologi⁹.

Pada kenyataannya, cukup banyak karyawan yang belum dapat menggunakan teknologi secara tepat. Dalam arti, untuk mengerjakan pekerjaan sehari-hari masih menggunakan cara manual dibandingkan dengan menggunakan teknologi informasi yang termuktahir. Sehingga, menyebabkan misalnya terlambatnya pengumpulan pekerjaan dan sebagainya. Contohnya pada Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

"Pekerjaan pusat jadi lambat karena tenaga administrasi di daerah, terutama daerah terpencil dan pemekaan tidak mengerti bagaimana mengoperasikan program *excel*," kata Kepala Bagian (Kabag) Humas Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara (PAN) dan Reformasi Birokrasi (RB) FX Dandung Indratno. "Contohnya, di Papua untuk mengatasi kegamangan pendataan kebutuhan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) di daerah, maka Pemerintah harus membuat program, sehingga Pegawai Negeri di daerah yang bertanggung jawab pada saat pendataan hanya mengisi datanya. Namun itu pun tak menyelesaikan masalah, sebab tidak juga dipahami, sehingga Pemerintah Daerah harus mengisinya secara manual.

⁹Menjadi Pegawai/Karyawan dengan "Mindset" Unggul Proffesional Sensing, <http://kankharipedulisdm.blogspot.com/2013/02/menjadi-pegawaikaryawan-dengan-mindset.html>. diakses tanggal 25 Maret 2013

Kesenjangan teknologi informasi pada tingkat yang sangat dasar ini mempengaruhi efektifitas, kecepatan, dan akurasi kerja yang seharusnya tercapai dengan optimal, sebab Pemerintah Daerah harus membuatnya secara manual atau tidak menggunakan *excel*. Format data yang tak sesuai dengan standar mengakibatkan kementerian PAN & RAB harus membuat ulang data ke dalam format *excel*, sementara tenaga kerja yang tersedia sangat terbatas, hanya 5 orang saja. Rendahnya penguasaan keahlian teknologi informasi ditingkat yang paling dasar ini kembali membuat pemerintah pusat kembali mengimbau untuk memperhatikan pengadaan tenaga kerja yang menguasai computer”¹⁰.

Faktor terakhir yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah faktor kepribadian tipe A. Setiap manusia dilahirkan mempunyai sifat, karakteristik dan sikap yang berbeda. Tetapi, manusia dengan tipe kepribadian A ini terkadang bermasalah. Karyawan dengan kepribadian tipe A ini, melakukan segala sesuatu dengan cepat, mudah tegang dan kompetitif. "Orang dengan tipe kepribadian ini lebih mudah marah ketika emosinya meningkat. Sekitar 25 persen orang Amerika memiliki kepribadian tipe A yang meningkatkan risikonya atas gangguan kesehatan, seperti tekanan darah tinggi dan penyakit jantung," kata Redford Williams, internis di Duke University Medical Center di North Carolina¹¹.

¹⁰ Penguasaan Teknologi Informasi Sangat Rendah, Laporan Data Kepegawaian Kacau oleh Martin Simamora, <http://plazaegov.blogspot.com/2010/06/penguasaan-teknologi-informasi-di.html>. Diakses tanggal 25 Maret 2013

¹¹ Hati-hati, Orang yang Tidak Sabaran Gampang Kena Penyakit Jantung oleh Putro Agus Harnowo. Diakses dari <http://health.detik.com/read/2012/11/29/095434/2104664/763/hati-hati-orang-yang-tidak-sabaran-gampang-kena-penyakit-jantung>, tgl 12/3/13

Ketika penyakit telah menerjang karyawan berkepribadian tipe A, maka pekerjaan akan terbengkalai dan kepuasan atas kerja pun menurun.

Masalah rendahnya kepuasan kerja juga terjadi pada karyawan di PT. Rajawali Citra Televisi Indonesia (RCTI). Banyak yang mempengaruhi kepuasan kerja para karyawan PT. RCTI, diantaranya adalah rekan kerja yang tidak sesuai dengan kepribadian masing-masing individu, dikarenakan karyawan PT. RCTI merupakan pekerja yang bekerja dengan cara kerja tim.

Dari uraian tersebut, maka dapat disimpulkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah kesejahteraan karyawan, gaya kepemimpinan, komitmen karyawan, penguasaan teknologi dan kepribadian tipe A.

Berdasarkan faktor-faktor di atas terlihat pentingnya masalah kepuasan kerja, karena itu peneliti tertarik untuk meneliti masalah tersebut.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dan permasalahan di atas, permasalahan rendahnya kepuasan kerja dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Tingkat kesejahteraan karyawan rendah
2. Gaya kepemimpinan yang tidak sesuai
3. Komitmen karyawan rendah
4. Kurangnya penguasaan teknologi
5. Kepribadian tipe A yang dimiliki karyawan

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka peneliti membatasi masalah yang diteliti hanya pada masalah “Hubungan Kepribadian Tipe A Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah, maka masalah dapat dirumuskan sebagai berikut: “Apakah terdapat hubungan antara kepribadian tipe A dengan kepuasan kerja karyawan?”

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian diharapkan berguna bagi :

1. Peneliti

Dengan melakukan penelitian ini, diharapkan menambah wawasan dan pengetahuan terutama yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.

2. Organisasi/Perusahaan

Sebagai masukan agar lebih memperhatikan kepuasan kerja karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka.

3. Universitas Negeri Jakarta

Untuk menambah literature bacaan pada perpustakaan dan untuk mahasiswa sebagai bahan referensi dalam mengadakan penelitian yang berhubungan dengan kepribadian tipe A.

4. Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada masyarakat tentang hubungan antara kepribadian tipe A dengan kepuasan kerja, sehingga masyarakat yang berkepentingan dapat menerapkannya.