

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen terpenting dalam usaha pencapaian keberhasilan organisasi. Pada masa sekarang organisasi harus menghadapi tantangan-tantangan yang selalu ditandai dengan perubahan-perubahan pada kondisi ekonomi. Salah satu tantangan yang harus dihadapi organisasi secara responsif menanggapi perubahan eksternal yang terjadi, semestinya juga diikuti oleh perubahan internal agar organisasi dapat beradaptasi dengan lingkungannya dan menghasilkan organisasi yang memiliki performa kerja tinggi untuk mencapai keberhasilan organisasi (Nasution, 2012). Untuk mencapai tujuan organisasi dibutuhkan karyawan yang memiliki perilaku yang menunjang tercapainya visi dan misi organisasi tersebut. Ada beberapa sumber daya yang harus dimiliki oleh perusahaan, salah satunya sumber daya manusia yang merupakan aset berharga bagi suatu perusahaan, karena keberadaannya sangat menentukan tercapainya tujuan perusahaan tersebut. Oleh karena itu perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya agar aktivitas kerja dapat berjalan dengan maksimal. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi sumber daya manusia (SDM) tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tidak didukung dengan sumber daya manusia yang mumpuni, sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya, Putri (2017).

Menurut Werther dan Dawis (1996), sumber daya manusia adalah “pegawai yang siap”, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Sumber daya manusia berkualitas menurut Ndraha (1999), adalah sumber daya yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif tetapi juga nilai kompetitif-generatif-inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti : *intelligence*, *creativity* dan *imagination*. Sebagaimana dikemukakan bahwa dimensi pokok sisi sumber daya adalah kontribusinya terhadap organisasi, sedangkan dimensi pokok manusia adalah perlakuan kontribusi terhadapnya yang pada gilirannya akan menentukan kualitas dan kapasitas hidupnya. Peran sumber daya manusia diharapkan dapat bekerja dengan baik dan sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan. Sumber daya manusia ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan dan berperan penting dalam meningkatkan kualitas perusahaan untuk mencapai tujuan. Kinerja dalam sebuah perusahaan adalah tercapai atau tidaknya tujuan dari perusahaan tersebut.

Selanjutnya Musanef (dalam Arfand, 2013) memberikan definisi pegawai sebagai pekerja atau *worker* adalah mereka yang secara langsung digerakkan oleh seorang manajer untuk bertindak sebagai pelaksana yang akan menyelenggarakan pekerjaan sehingga menghasilkan karya yang diharapkan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kontribusi karyawan terhadap organisasi akan semakin tinggi apabila organisasi dapat memberikan apa yang menjadi keinginan karyawan. Kemauan karyawan untuk memberikan sumbangan kepada tempat kerjanya sangat dipengaruhi oleh kemampuan organisasi dalam memenuhi keinginan dan harapan-harapan karyawannya. Apabila organisasi mampu memenuhi harapan karyawannya maka karyawan akan akan semangat dalam bekerja. Menurut Davis dan Newstrom (dalam Hambali, 2015) mendeskripsikan, “kepuasan kerja sebagai seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka”. Apabila karyawan memiliki semangat dalam bekerja maka dia akan memberikan kinerja yang positif sehingga akan berdampak terhadap organisasi, tetapi hal tersebut akan berbeda apabila seorang karyawan tidak semangat dalam bekerja maka akan memberikan dampak yang negatif pada organisasi. Dan efek negatif bisa berdampak kerugian bagi organisasi dan karyawan menghindari tanggung jawab pekerjaannya.

Karakteristik pekerjaan adalah sebuah pendekatan dalam sebuah pendekatan dalam merancang pekerjaan yang menunjukkan bagaimana pekerjaan di deskripsikan ke dalam lima dimensi inti yaitu keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi dan umpan balik (Robbins dan Judge, 2007:268).

Pendekatan karakteristik pekerjaan merupakan tindak lanjut dari proses rancangan pekerjaan. Model karakteristik pekerjaan ini berupaya untuk menjelaskan situasi dan merancang pekerjaan efektif bagi individu dengan menggunakan pendekatan contingency (Kreitner dan Kinicki, 2005:264).

Dalam istilah umum, dimensi inti pekerjaan adalah karakteristik umum yang ditemukan pada berbagai tingkatan pekerjaan. Orang akan merasa puas jika tidak ada perbedaan atas apa yang diinginkan dengan kenyataan yang ada. Dan akan merasa lebih puas jika yang didapat ternyata melebihi dari apa yang diinginkan atau diharapkan. Namun jika yang didapat kurang dari apa yang diinginkan atau diharapkan, maka terjadi *negative discrepancy*, yang menimbulkan ketidakpuasan kerja. Motivasi kerja sangat dibutuhkan oleh individu untuk mendorong pencapaian hasil dari aktivitas yang dilakukan secara memuaskan. Pencapaian hasil maksimal dalam bekerja, sangat dominan dipengaruhi motivasi kerja individu. Oleh karenanya motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong terciptanya kepuasan kerja yang lebih baik.

Hubungan motivasi kerja dengan kepuasan kerja telah banyak diteliti dan juga telah terbukti adanya hubungan yang bersifat positif dan signifikan. Seperti penelitian dalam penelitian Kartika, Endo Wijaya (2010), Hasil Penelitian menunjukkan bahwa

Motivasi kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasyim (2018), Hasil penelitian motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Alaska Mandiri. Suryawan, Ian Nurpatricia (2013), Hasil penelitian motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja dosen. Wijayanti, Devie Putri (2013), Hasil menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan KPRI PERTAGUMA.

Menurut James (2004 : 87) “karakteristik individu adalah minat, sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang didalam situasi kerja.” Minat adalah sikap yang membuat seseorang senang akan obyek kecenderungan atau ide-ide tertentu. Hal ini diikuti dengan perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari obyek yang disenangi itu. Minat mempunyai kontribusi terbesar dalam pencapaian tujuan perusahaan, betapapun sempurnanya rencana organisasi dan pengawasan serta penelitiannya. Bila karyawan tidak dapat menjalankan tugasnya dengan minat gembira maka suatu perusahaan tidak akan mencapai hasil yang semestinya dapat dicapai. Menurut Subyantoro (2009 : 11-19) menyebutkan bahwa setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. Arief Subyantoro menyebutkan indikator karakteristik individu meliputi : kemampuan, nilai, sikap, dan minat. Sedangkan Fahmi menyebutkan indikator karakteristik individu meliputi : kebutuhan, sikap, nilai, minat, dan kemampuan.

Universitas Muhammadiyah Jember yang biasa disebut UM Jember merupakan salah satu instansi yang bergerak dalam bidang pendidikan. Dalam usaha meningkatkan kepuasan kerja karyawan UM Jember selalu menekankan pada kepuasan kerja karyawan baik karyawan laki-laki maupun karyawan perempuan. Di UM Jember ada karyawan tetap dan karyawan tidak tetap. Jumlah karyawan tetap 132 karyawan dan karyawan tidak tetap jumlahnya 96 karyawan. Faisal berpendapat bahwa (2009:133) “pegawai tetap adalah pegawai yang menerima atau memperoleh imbalan dalam jumlah tertentu secara teratur (berkala). Termasuk kedalam pegawai tetap adalah pegawai swasta, pegawai negeri dan penerima pensiunan. Imbalan pegawai tetap bisa berupa gaji, beragam tunjangan, penghasilan tidak teratur seperti bonus, honorarium jasa produksi, gratifikasi dan lain sebagainya”.

Karyawan tetap adalah karyawan yang telah resmi menjadi karyawan pada perusahaan. Karyawan tetap merupakan karyawan yang telah memiliki kontrak ataupun perjanjian kerja dengan perusahaan yang mana waktu berlakunya tidak ditetapkan (*permanent*), karyawan tetap cenderung memiliki hak yang jauh lebih besar dibandingkan karyawan tidak tetap. Bukan hanya karyawan tetap namun saat ini banyak perusahaan yang menggunkan karyawan tidak tetap.

Karyawan tidak tetap merupakan karyawan yang hanya dibutuhkan pada waktu tertentu dengan jangka waktu kerja yang ditentukan oleh perusahaan. Undang-Undang No 13 tahun 2003 telah mengatur tentang kepegakerjaan yang mengatur pengelolaan tentang karyawan. Pada dasarnya setiap karyawan memiliki target pencapaian hasil

kerjanya untuk mencapai tujuan perusahaan, namun kinerja karyawan berbeda-beda antara karyawan tetap dan karyawan tidak tetap.

UM Jember merupakan sebuah organisasi yang berhubungan dengan dunia pendidikan. memang dibutuhkan banyak tenaga karyawan untuk memberikan pelayanan yang baik bagi dosen maupun mahasiswa. Dan UM Jember selalu berupaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya. Karyawan UM Jember bekerja dibagian tata usaha dan pekerjaan lainnya yang terdiri dari melayani mahasiswa, mendistribusikan surat atau memperbanyak suatu dokumen dll.

Berikut kami sampaikan data dari karyawan tetap Universitas Muhammadiyah Jember.

Tabel 1.1
DATA KARYAWAN TETAP
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER

| No | Status Karyawan | Jumlah |
|----|-----------------|--------------|
| 1. | Karyawan Tetap | 132 karyawan |

Sumber data Biro Kepegawaian UM Jember.

Tabel 1.1. menunjukkan jumlah karyawan tetap UM Jember sebanyak 132 orang yang bekerja di beberapa bagian/unit seperti bagian BAP, administrasi, tata usaha, satpam, dan lain sebagainya.

Tabel 1.2
DATA KARYAWAN TETAP
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER
BERDASARKAN JENIS KELAMIN

| No | Jenis Kelamin | Jumlah |
|----|---------------|--------------|
| 1 | Laki-Laki | 89 karyawan |
| 2 | Perempuan | 43 karyawan |
| | Jumlah | 132 karyawan |

Sumber data : Biro Kepegawaian UM Jember.

Tabel 1.2. menunjukkan jenis kelamin karyawan tetap yang bekerja di UM Jember dengan jumlah 89 karyawan laki-laki dan 43 karyawan perempuan yang tersebar di semua fakultas.

Tabel 1.3
DATA KARYAWAN TETAP
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER
BERDASARKAN MASA KERJA

| No | Masa Kerja | Jumlah |
|-----------|--------------------|---------------------|
| 1 | Diatas > 10 tahun | 50 karyawan |
| 2 | Dibawah < 10 tahun | 72 karyawan |
| | Jumlah | 132 karyawan |

Sumber dari data kepegawaian UM Jember.

Tabel 1.3. menunjukkan masa kerja karyawan tetap yang bekerja di UM Jember dihitung sampai tahun 2018 sekarang. Dengan jumlah diatas > 10 tahun sebanyak 50 karyawan dan dibawah < 10 tahun sebanyak 72 karyawan.

Tabel 1.4
DATA KARYAWAN TETAP
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER
BERDASARKAN USIA

| No | Usia | Jumlah |
|-----------|--------------------|---------------------|
| 1 | Diatas > 30 tahun | 50 karyawan |
| 2 | Dibawah < 30 tahun | 72 karyawan |
| | Jumlah | 132 karyawan |

Sumber dari data kepegawaian UM Jember.

Tabel 1.4. menunjukkan usia karyawan tetap yang bekerja di UM Jember dihitung sampai tahun 2018 sekarang. Dengan jumlah diatas > 30 tahun sebanyak 50 karyawan dan dibawah < 30 tahun sebanyak 72 karyawan.

Tabel 1.5
DATA KARYAWAN TIDAK TETAP
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER

| No | Status Karyawan | Jumlah |
|-----------|------------------------|---------------|
| 1. | Karyawan Tidak Tetap | 96 karyawan |

Sumber data Biro Kepegawain UM Jember.

Tabel 1.6
DATA KARYAWAN TIDAK TETAP
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER
BERDASARKAN JENIS KELAMIN

| No | Jenis Kelamin | Jumlah |
|----|---------------|-------------|
| 1 | Laki-Laki | 50 karyawan |
| 2 | Perempuan | 46 karyawan |
| | Jumlah | 96 karyawan |

Sumber data : Biro Kepegawaian UM Jember.

Masalah kepuasan kerja sangat tergantung dari 3 komponen utamanya yaitu individu sebagai pelaksana pekerjaan, pekerjaan yang dilakukan, dan organisasi tempat individu tersebut bekerja. Oleh sebab itu karakteristik dari masing-masing komponen tersebut haruslah diperhatikan untuk menciptakan kepuasan kerja (Robbins, 2003, George and Jones, 2002, Gibson at.al., 1996. Wexley dan Yukl, 1992). Berdasarkan latar belakang maka permasalahan dalam penelitian ini adalah : apakah karakteristik pekerjaan, Motivasi Kerja, karakteristik individu berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan tetap UM Jember.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang maka dapat disimpulkan beberapa permasalahan dengan harapan dapat mencapai tujuan dari peneliti ini. Berikut rumusan masalah penelitian:

- a. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan ditinjau dari karakteristik pekerjaan pada karyawan tetap Universitas Muhammadiyah Jember?.
- b. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan ditinjau dari motivasi kerja pada karyawan tetap Universitas Muhammadiyah Jember?.
- c. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan ditinjau dari karakteristik individu pada karyawan tetap Universitas Muhammadiyah Jember?.

1.3 Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja ditinjau dari karakteristik pekerjaan karyawan tetap pada Universitas Muhammadiyah Jember.
- b. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja ditinjau dari motivasi kerja karyawan tetap pada Universitas Muhammadiyah Jember.
- c. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja ditinjau dari karakteristik individu karyawan tetap pada Universitas Muhammadiyah Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

- a. Bagi Universitas Muhammadiyah Jember yaitu dapat menjadi suatu bahan pertimbangan atau sebagai bahan masukan bagi Universitas dalam menentukan kebijakan perusahaan terhadap karyawan tetap untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
- b. Bagi peneliti dalam menerapkan ilmu yang di dapat selama kuliah di manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember.
- c. Bagi penelitian selanjutnya yang diharapkan dari penilitan ini adalah dapat memberikan wawasan pengetahuan khususnya bidang SDM yang berhubungan dengan kepuasan kerja yang ditinjau dari karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi, karakteristik individu.

1.5 Ruang Lingkup

Menurut Luthans (dalam Ardana dkk, 2008) ada 6 (enam) aspek kepuasan kerja pada pegawai, yaitu sebagai berikut:

1. Pembayaran
Dimana sejumlah uang gaji yang diterima sesuai dengan beban kerjanya dan seimbang dengan pegawai lain pada organisasi tersebut.
2. Pekerjaan itu sendiri
Dimana hal tersebut terjadi bila pekerjaan tersebut memberikan kesempatan individu untuk belajar sesuai dengan minat serta kesempatan untuk bertanggung jawab.
3. Promosi
Yaitu kesempatan untuk meningkatkan posisi pada struktur organisasi.
4. Supervisi
Bergantung pada kemampuan atasannya untuk memberikan bantuan teknis dalam memotivasi.
5. Kelompok Kerja
Yaitu seberapa besar rekan sekerja memberikan bantuan teknis dan dorongan sosial.
6. Kondisi kerja.
Yaitu seberapa nyaman dan tenang yang dirasakan oleh pegawai tentang lingkungan kerjanya, baik itu meja kerja, suhu udara, kebisingan,dll dalam mendukung kinerja pegawai.

